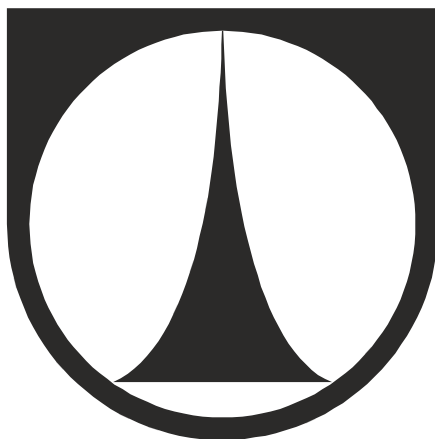


**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**  
**Ekonomická fakulta**



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2014**

**Bc. Veronika Lehká**

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **Ekonomická fakulta**

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

### **Zaměstnávání zdravotně postižených osob v podniku**

**Employment of disabled persons in a company**

DP – EF – KPE - 2014 - 45  
Bc. Veronika Lehká

Vedoucí práce: Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D., katedra podnikové ekonomiky  
Konzultant: Ilona Nedomlelová, vedoucí správy majetku,  
Suchánek & Walraven, s. r. o.

Počet stran: 99

Počet příloh: 5

Datum odevzdání: 6. 1. 2014

## **Prohlášení**

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom(a) povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 6. 1. 2014

Bc. Veronika Lehká

## **Anotace**

Tato diplomová práce je zaměřená na uplatnění zdravotně postižených osob na trhu práce. Zkoumá různé možnosti, které tyto osoby mají při hledání zaměstnání. V praktické části práce je jednak analyzován podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. z hlediska pracovního uplatnění pro zdravotně postižené osoby a dále jsou v ní zkoumány další možnosti osob se zdravotním postižením. Na závěr je vybrán nejvhodnější způsob zaměstnání těchto osob ve společnosti Suchánek & Walraven, s.r.o. Tato diplomová práce přinesla zvolenému podniku nové návrhy pro další pracovní využití zdravotně postižených osob.

## **Klíčová slova**

zdravotně postižené osoby, zákon o zaměstnanosti, trh práce, pracovní uplatnění, podnik Suchánek & Walraven, s. r. o.

## **Annotation**

This thesis is focused on the application of persons with disabilities in the labour market. It examines the different options that these people are in search of employment. In the practical part of the work is analyzed company Suchanek & Walraven, Ltd. terms of employment for disabled people and are explored further in the ability of persons with disabilities. Finally, it selected the most suitable mode of employment of these persons at Suchanek & Walraven, Ltd. This thesis has brought the company new proposals selected for further business use of disabled people.

## **Key Words**

disabled persons, employment law, labour market, employment, enterprise Suchanek & Walraven, Ltd.

# Obsah

<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>10</b>
<b>Seznam zkratk a symbolů .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Úvod .....</b>	<b>12</b>
<b>2 Zdravotní postižení .....</b>	<b>13</b>
2.1 Definice .....	13
2.2 Druhy zdravotního postižení .....	14
2.3 Pracovní podmínky zdravotně postižených osob .....	17
2.4 Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele.....	17
2.5 Nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele .....	19
2.6 Diskriminace zdravotně postižených osob.....	20
2.7 Trendy v problematice zdravotně postižených osob při vstupu na trh práce.....	21
<b>3 Právní úprava .....</b>	<b>24</b>
3.1 Pracovní rehabilitace.....	24
3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce České republiky...26	
<b>4 Možnosti uplatnění zdravotně postižených osob .....</b>	<b>31</b>
4.1 Podporované zaměstnávání .....	31
4.2 Chráněné pracovní místo.....	36
4.3 Osoba samostatně výdělečně činná.....	38
<b>5 Organizace pomáhajícím zdravotně postiženým osobám .....</b>	<b>40</b>
5.1 Národní rada osob se zdravotním postižením .....	40
5.2 Informační portál pro osoby se specifickými potřebami .....	41
5.3 Centrum pro zdravotně postižené Libereckého kraj o. s.....	42
<b>6 Vybrané projekty Evropské unie zaměřující se na zdravotní postižení .....</b>	<b>43</b>
6.1 Evropský sociální fond.....	43
6.2 Program PROGRESS.....	45
<b>7 O společnosti Suchánek &amp; Walraven, s.r.o. ....</b>	<b>47</b>
7.1 Skupina Walraven.....	47
7.2 Značka Walraven .....	47

7.3	Suchánek & Walraven, s.r.o. ....	48
7.4	Výrobky.....	49
7.5	Zaměstnanci společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. ....	50
<b>8</b>	<b>Analýza osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání ve společnosti Suchánek &amp; Walraven, s. r. o. ....</b>	<b>52</b>
<b>9</b>	<b>Analýza současného stavu zaměstnávání zdravotně postižených osob ve společnosti Suchánek &amp; Walraven, s. r. o. ....</b>	<b>54</b>
9.1	C + C Cimbál s. r. o. ....	54
9.2	Suchánek & Walraven, s. r. o. ....	55
9.3	Výhody současné situace .....	56
9.4	Nevýhody současné situace.....	57
<b>10</b>	<b>Návrhy dalších možností využití zdravotně postižených osob v podniku Suchánek &amp; Walraven, s. r. o. ....</b>	<b>58</b>
10.1	Spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér .....	58
10.2	Podporované zaměstnávání .....	62
10.3	Chráněné pracovní místo.....	67
<b>11</b>	<b>Ostatní možnosti plnění zákona o zaměstnanosti .....</b>	<b>74</b>
11.1	Náhradní plnění .....	74
11.2	Finanční odvod do státního rozpočtu.....	76
11.3	Kombinace výše uvedených možností.....	77
<b>12</b>	<b>Spolupráce s organizacemi pomáhající zdravotně postiženým osobám na území České republiky.....</b>	<b>78</b>
<b>13</b>	<b>Závěrečné zhodnocení všech navrhovaných možností a doporučení pro společnost Suchánek &amp; Walraven, s. r. o. ....</b>	<b>79</b>
<b>14</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>83</b>
	Seznam použité literatury .....	84
	Seznam příloh .....	89

## **Seznam obrázků**

Obr. 1 Sanitární systém Variolo.....str. 50

Obr. 2 Chráněná dílna společnosti C + C Cymbál s. r. o.....str. 55



## Seznam zkratek a symbolů

AIDS	Acquired Immune Deficiency Syndrome, Syndrom získané poruchy imunity
BIS	Better Installation Systéme, lepší instalační systémy
CZ	Česká republika
č.	číslo
ČR	Česká republika
DPH	daň z přidané hodnoty
ESF	Evropský sociální fond
ESVO/EHP	Evropské sdružení volného obchodu/Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
EUSE	European Union of Supported Employment, Evropská unie pro podporované zaměstnávání
hod.	hodina
IQ	Intelligence Quotient, inteligenční kvocient
ISO	International Organization for Standardization, Mezinárodní organizace pro standardizaci
mil.	milión
ml.	mladší
mld.	miliarda
obr.	obrázek
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
Sb.	sbírka
st.	starší
TUL	Technická univerzita v Liberci
§	paragraf
%	procento
&	and, a

# 1 Úvod

Tématem této diplomové práce je zaměstnávání zdravotně postižených osob v podniku. Toto téma je v současné době velmi aktuální. V této souvislosti se často setkáváme s termínem diskriminace. Většina zdravotně postižených osob se bohužel i dnes často potýká s nějakou formou znevýhodnění. Důvody mohou být strach, neznalost nebo například neochota.

Práce popisuje různé možnosti pracovního uplatnění zdravotně postižených osob, které jsou pak aplikovány v praktické části na společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. Tato společnost byla vybrána proto, že se problematikou zaměstnávání zdravotně postižených osob již zabývá a neustále se snaží nacházet nové způsoby zařazení zdravotně postižených zaměstnanců do pracovního procesu.

Problematika, na kterou se diplomová práce zaměřuje, je velmi rozsáhlá a zahrnuje řadu různých oblastí, která tato diplomová práce nemohla postihnout. Z tohoto důvodu jsou v ní uvedeny pouze kapitoly týkající se přímo zaměstnávání zdravotně postižených lidí v podniku. V práci jsou zmíněny vybrané organizace zabývající se touto problematikou v České republice i na území Evropské unie.

## **2 Zdravotní postižení**

První kapitola této diplomové práce se bude problematice zdravotně postižených věnovat na obecné úrovni. Nejprve je nutno si stanovit, jakých lidí se toto téma týká, tedy definice zdravotně postižených osob. Dále budou zmíněny některé pracovní podmínky specifické pro tyto zaměstnance. Také bude vyjmenováno několik výhod, ale i nevýhod zaměstnávání zdravotně postižených. Důležitým a velmi častým problémem je diskriminace, se kterou se zdravotně postižené osoby často setkávají. A nakonec bude uvedeno několik trendů z této oblasti.

### **2.1 Definice**

Definovat osobu se zdravotním postižením je velice problematické, protože tito lidé nevytváří jednotnou skupinu osob. Jedná se o rozmanitou skupinu z důvodu mnoha typů postižení.

V české legislativě definuje pojem zdravotně postižená osoba § 67 a § 68 zákona o zaměstnanosti, který vymezuje, kdo je osobou se zdravotním postižením a jejich evidenci. Je zde uzákoněna zvýšená ochrana na trhu práce osobám se zdravotním postižením. Fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána jako invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni je osobou se zdravotním postižením. Zdravotní postižení daná osoba prokazuje posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Osoby se zdravotním postižením eviduje krajská pobočka Úřadu práce České republiky (dále ČR) a uvádí v ní identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, omezení v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, právní důvod, podle kterého byla daná osoba uznána jako osoba zdravotně postižená a informace o poskytování pracovní rehabilitace. Tato evidence slouží pro začlenění a udržení osob se zdravotním postižením na trhu práce a pro statistické účely. [1]

## 2.2 Druhy zdravotního postižení

Zdravotní postižení má několik forem. Mezi základní druhy zdravotního postižení patří:

- mentální postižení,
- duševní postižení (psychiatrické postižení),
- zrakové postižení,
- sluchové postižení,
- tělesné postižení a
- vnitřní postižení. [2]

**Mentální postižení** je druh postižení, který představuje snížení úrovně rozumových schopností (intelligence). Toto postižení je nazýváno mentální retardace. Tento pojem nebyl doposud přesně vymezen a psychologové usilují o přesnější definování. Rozumové schopnosti (intelligence) jsou v tomto kontextu vymezeny jako schopnost učit na základě svých minulých zkušeností a přizpůsobování se novým věcem a novým situacím.

Jsou definovány 3 typy intelligence:

- abstraktní intelligence neboli schopnost projevat se při verbálních a symbolických operacích,
- mechanická intelligence, tzn. dovednost pracovat s předměty a
- sociální intelligence, což znamená schopnost komunikace s ostatními lidmi.

Mentální retardace se dále dělí dle inteligenčního kvocientu (IQ). [3]

**Duševní postižení** se rozděluje na osoby trpící schizofrenií, neurotickými poruchami a poruchami nálad (deprese). Intelektové schopnosti jsou u těchto osob stejné jako u lidí bez postižení. Rozdíly mezi duševně postiženými a lidmi bez postižení nejsou ani v oblasti produktivity práce. Pracovní uplatnění často nacházejí takto postižení v chráněném zaměstnání, podporovaném zaměstnávání či v občanských sdruženích. [4]

**Zrakové postižení** dále dělíme na osoby lehce slabozrací (s vadami binokulárního vidění), středně až těžce slabozrací a prakticky nevidomí. Tento druh zrakového postižení omezuje zrakové možnosti.

Lidé s tímto postižením mají snížené vnímání a představování, mohou mít problémy v orientaci, mají tendenci k rychlejší unavenosti očí a omezení intelektuální a fyzické výkonnosti. Tento typ omezení lze snížit speciálními vzdělávacími a rehabilitačními pomůckami. Mezi tyto pomůcky patří užívání optických prostředků korekce, jako jsou brýle či speciální lupy, intenzivnější osvětlování pracovního místa, kde tito lidé pracují, uzpůsobení pracovních pomůcek nebo např. racionální režim využívání zraku a jeho trénink. Tyto pomůcky a úpravy mohou využívat lidé trpící vadami binokulárního vidění (především osoby omezenými zrakovými schopnostmi u jednoho oka). Tito lidé s poruchami binokulárního vidění mohou být zařazení do běžného pracovního procesu, jsou omezeni jen některými profesemi, např. v dopravě.

Těmto lidem je nutné individuálně upravit pracovní místo. Pro osoby nevidomé nebo s těžkým zrakovým postižením je nezbytná dostupnost práce s počítači s hlasovým výstupem, přídavným zařízením s Braillovým písmem či jinými komunikačními pomůckami.

**Sluchové postižení** rozdělujeme dle závažnosti postižení na neslyšící (velmi těžké sluchové postižení), středně těžké sluchové postižení (středně těžká nedoslýchavost), lehké sluchové postižení (lehká nedoslýchavost) a ohluchlí.

Neslyšící je ten, kdo se již s těžkou sluchovou vadou narodil nebo ohluchl ještě před vyvinutím řeči.

Osobu, která díky sluchadlu je schopna vnímat a částečně rozpoznávat okolní zvuky se definuje jako nedoslýchavá. Zpravidla komunikuje díky odezírání nebo za pomoci znakového jazyka. Odezírání však závisí na schopnostech a zkušenostech dané postižené osoby, nelze se mu naučit.

Poslední skupinu osob se sluchovým postižením tvoří ohluchlí. Tito lidé ztratili sluch až v dospělosti nebo v dětství po vyvinutí řeči. Řeč se postupně zhoršuje, je však stále srozumitelná. Tyto osoby komunikují pomocí odezírání či znakovou řečí.

Sluchově postižení jsou omezeni na pracovním trhu z důvodu nedostatečné možnosti komunikace s ostatními lidmi. Neslyšící mají dle zákona nárok na tlumočnické služby. Možností je i využívání tlumočnických služeb on-line. Právě díky technickému pokroku a novým technologiím snáze sluchově postižené osoby nalézají pracovní uplatnění.

**Tělesné postižení** se z hlediska zaměstnávání těchto osob dělí na postižení horních končetin, postižení dolních končetin, postižení páteře, postižení s omezením hybnosti a na vozíčkáře.

Lidé, kteří jsou zasažení tělesným postižením, jsou většinou odkázáni na pomoc druhých, jedná se o osoby blízké postiženému a osobní asistenty. Své pracovní uplatnění tyto osoby nacházejí hlavně ve výrobních družstvech, chráněných dílnách, v systému podporovaného zaměstnávání a podnicích, které zaměstnávají ve větším počtu osoby se zdravotním postižením. Důležité je v pracovním vztahu upravit tělesně postiženému zaměstnanci pracovní místo tak, aby bylo uzpůsobené jeho individuálním potřebám. [2]

**Vnitřní postižení** znamená druh postižení, který není zpravidla na pohled vidět. Jedná se o nemoci, jako jsou: syndrom získané poruchy imunity (AIDS), alergie, celiakie, cystická fibróza, dědičné metabolické poruchy, diabetes, epilepsie, lupénka, lupus, mozková mrtvice, nemoci mozku, srdeční a cévní nemoci, nespecifické střevní záněty, onkologické nemoci, poruchy řeči, roztroušená skleróza a stomie. Lidé, kteří mají tyto některé nemoci, ve většině případů mohou pracovat v běžném pracovním prostředí, mohou vykonávat stejné činnosti jako osoby bez postižení, nepotřebují speciálně upravovat pracovní místo, a mohou běžně spolupracovat s ostatními lidmi.

## **2.3 Pracovní podmínky zdravotně postižených osob**

Pracovními podmínkami osob se zabývá Listina základních práv a svobod v Hlavě IV, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Článek 28 se zabývá obecnými pracovními podmínkami a říká, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. V návaznosti na to článek 29 upravuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky pro ženy, mladistvé a na osoby zdravotně postižené. Dále tento článek dává právo mladistvým a zdravotně postiženým osobám na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání. [5]

Také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce se zabývá touto problematikou. V § 41 vymezuje, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Jedná se především o změny ze zdravotních důvodů či pracovního úrazu a daný zaměstnanec již nemůže vykonávat dosavadní činnost. Zaměstnanec musí zdravotní důvody doložit lékařským posudkem. Povinnost převést zaměstnance na jinou práci nastává i v případě těhotné nebo kojící zaměstnankyně.

Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být stanovena kratší pracovní doba. Zaměstnanec má právo na přestávku v práci a může mít také právo na bezpečnostní přestávku.

Zaměstnavatel má povinnost dbát na bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce a nese náklady související se zabezpečením této povinnosti. Dále je povinen vytvořit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky a přijímat opatření k předcházení rizikům a musí neustále přizpůsobovat toto opatření. [6]

## **2.4 Výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele**

Zaměstnávání zdravotně postižených osob má následující výhody:

### **Dodržení zákonem stanovených povinností zaměstnávat zdravotně postižené osoby**

Pokud má zaměstnavatel více jak 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat i osoby se zdravotním postižením a to 4 % zdravotně postižených zaměstnanců z celkového počtu nebo musí odebírat výrobky či služby od zdravotně postižených nebo musí odvádět příslušnou částku do státního rozpočtu. V případě zaměstnání zdravotně postižených tak zaměstnavatel oproti jiným možnostem uvedených výše získá další pracovní sílu a zároveň splní své povinnosti uložené zákonem.

### **Uplatnění slevy na dani z příjmů**

Slevy se počítají z průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a jsou ve výši 18 000 Kč za invalidního zaměstnance v prvním a druhém stupni a zdravotně znevýhodněné osoby a sleva ve výši 60 000 Kč za invalidního zaměstnance ve třetím stupni a zaměstnance s těžkým zdravotním postižením. [7]

### **Možnost příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti a podporuje ve formě příspěvků zřizování nových pracovních míst. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti může Úřad práce ČR poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému je dle § 33 zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče. Tento příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu měsíčně a je poskytován 3 měsíce. Částečná úhrada provozních nákladů je poskytována i na chráněné pracovní místo. Dále se jedná o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na rekvalifikaci, v rámci investičních pobídek, na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek. [8]

### **Možnost využití pracovní asistence či jiné formy podpory**

Zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením má možnost podpory od pracovního asistenta, který pomáhá na pracovišti postižené osobě se přizpůsobit a naučit činnosti nutné k výkonu práce. [9]



### **Získání motivovaných pracovníků**

Zdravotně postižení lidé jsou často více motivováni k práci než běžní zaměstnanci. Hledají a následně si snaží udržet pracovní místo nejenom kvůli finanční odměně, ale zejména pro společenský kontakt, zapojení do společnosti a najetí uplatnění.

### **Dobré jméno společnosti**

Společnost lépe pohlíží na podniky, které alespoň částečně pomáhají a zaměstnávají zdravotně postižené osoby. Jedná se o problematiku z oblasti sociální zodpovědnosti firem.

### **Diverzita na pracovišti**

Zaměstnanci, kteří jsou nějakým způsobem odlišní, obohacují podnikovou kulturu. Dle výzkumu je prokázáno, že různorodost na pracovišti zesiluje stabilitu a produktivitu práce. [10]

## **2.5 Nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele**

Stejně jako všechny činnosti má i zaměstnávání osob se zdravotním postižením své nevýhody. Jedná se především o:

- náročnost výběru vhodné osoby se zdravotním postižením na dané pracovní místo,
- administrativní náročnost v oblasti poskytování příspěvků,
- organizační náročnost, protože zdravotně postižené osoby mají jiné potřeby při konání pracovní činnosti, např. zkrácená pracovní doba či odpočinek,
- častější nemocnost a
- nemožnost plnit některé činnosti v podniku. [11]

## 2.6 Diskriminace zdravotně postižených osob

I když se problematika diskriminace u zdravotně postižených osob v současné době zlepšuje, stále se většina takto postižených osob s nějakou formou diskriminace v životě setkala. Lidé se zdravotním postižením jsou jakoby vyloučeni ze společnosti a poté se tak mohou i cítit.

Diskriminace měla a má mnoho forem, od odepření práva na vzdělání až po segregaci a izolaci v důsledku fyzických, sociálních a psychologických bariér. V minulosti jsme se mohli setkat s diskriminací zdravotně postižených osob i u lékařů a úředníků sociálních referátů. Zdravotně postižení byli v důsledku různých předsudků a domněnek vyloučeni ze společnosti a byli pasováni do pozic bezmocných.

V současné době existuje spousta národních i mezinárodních úmluv a dohod o zamezení diskriminace osob se zdravotním postižením. Evropská unie jasně stanovuje [12 s. 2]:

*„Je třeba na celém území unie zakázat jakoukoliv přímou či nepřímou diskriminaci zdravotně postižených, zejména pak v tak závažných oblastech, jakými jsou dostupnost zboží, služeb, dopravy, bydlení, vzdělávání a přístup k pracovnímu uplatnění“.*

Evropská unie uznává, že existuje diskriminace osob se zdravotním postižením. V České republice se častěji používá pojem znevýhodnění místo diskriminace. Pojem znevýhodnění je více neutrální, jde o konstatování faktického stavu, který nepotřebuje změnu v myšlení a chování lidí vůči osobám zdravotně postiženým. Pojem diskriminace osob se zdravotním postižením je ovšem velmi problematické vymezit. Často je tento pojem nadužíván a jsou jim označovány i případy, kdy se o diskriminaci dle zákona nejedná, na druhou stranu zde existuje obava otevřeně o této diskriminaci mluvit. [12]

Velmi zajímavý výzkum provedla Komise pro práva zdravotně postižených ve Velké Británii. Tato komise se také zabývá diskriminací osob se zdravotním postižením. Ačkoliv byl tento výzkum a závěry aplikovány na Velkou Británii, dají se závěry tohoto průzkumu velmi dobře aplikovat i na Českou republiku.

Výzkum Komise pro práva zdravotně postižených se zabýval šetřením dopadu pracovních nařízení na přístup k osobám se zdravotním postižením a to zejména v oblastech ošetrovatelství a sociální práce, závěry se však týkají i ostatních profesí. Tato komise zjistila, že uplatňování některých regulačních nařízení může mít diskriminační účinky. Tato regulační nařízení mohou být mnohdy vykládána a prováděna různými způsoby, což může osoby se zdravotním postižením odrazovat od vstupu na daný pracovní trh.

Profese v oblasti zdravotní a sociální péče jsou chápány jako tzv. „pečující“ profese. Tyto profese hrají důležitou roli v životech mnoha lidí se zdravotním postižením. V praxi zdravotně postižení lidé inklinují k pojmům být klienti, starat se a péče, a nikoli jako plně funkční občané, kteří se podílejí na péči jako kvalifikovaný a vyškolený zdravotní a sociální personál.

Oproti tomu zdravotně postižené osoby, které pracují v oblastech zdravotnictví a sociální péče jsou ostatním lidem se zdravotním postižením silným vzorem a obrovskou inspirací a motivací. Zdravotně postižení pracovníci mohou přinést osobní vhled, do toho jaké je to být nemocný, hospitalizovaný nebo zdravotně postižený a mohou nabídnout speciální dovednosti.

Bohužel však zdravotně postižení lidé čelí nadále významným překážkám pro plné začlenění do širší společnosti ať již v oblasti zdravotní a sociální péče, tak i v jiných oblastech pracovního uplatnění. Z tohoto důvodu je nutné provést určitá opatření, aby takovéto překážky byly odstraněny a stále více osob se zdravotním postižením získalo své uplatnění na trhu práce. [13]

## **2.7 Trendy v problematice zdravotně postižených osob při vstupu na trh práce**

V této podkapitole budou zmíněny nové trendy v přístupu ke zdravotnímu postižení a některé nástroje, které podporují vstup zdravotně postižených osob na trh práce.

Na zaměstnanost osob se zdravotním postižením má vliv nejenom opatření v oblasti politiky pracovního trhu, ale také např. antidiskriminační legislativa, kvalita zaměstnání, zdravotní, pracovní a sociální rehabilitace, odstranění fyzických bariér a informovanost společnosti, zdravotně postižených lidí a zaměstnavatelů. Ve vyspělých zemích světa je začleňování zdravotně postižených osob na trh práce velmi diskutovaným tématem.

Současný přístup Evropské unie je založen na rovných příležitostech a nediskriminaci a aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřují na individuální potřeby znevýhodněných osob. Přestávají se tvořit programy a přístupy specificky zaměřené na zdravotně postižené, protože právě tyto programy a přístupy podporovaly vyloučení takto postižených osob. Osoby se zdravotním postižením se více zapojují a nejsou tak jen pasivní příjemci jim pomáhajících služeb. Současný přístup zdůrazňuje uznání práv a poskytování pomoci zdravotně postiženým k plnému začlenění do společnosti. Mimo tyto přístupy se klade důraz na prevenci, ať již přímo vzniku zdravotního postižení, tak i na prevenci vyloučení osob se zdravotním postižením.

Nástroje podpory pracovního začlenění zdravotně postižených rozdělujeme do 2 hlavních skupin. První z nich se orientuje přímo na postiženou osobu a druhá na zaměstnavatele. Do první skupiny zařazujeme služby zaměstnanosti včetně poradenství, programy pracovní přípravy a výcviku apod. a do druhé skupiny zaměřené na zaměstnavatele patří především nástroje na úhradu nákladů spojených se zaměstnáním osoby zdravotně postižené, jako jsou: finanční granty, mzdové dotace, snížení povinných odvodů na sociální pojištění, technická a personální podpora.

Mezi nejdůležitější nástroj podpory zaměstnanosti této skupiny osob je jejich neustálé vzdělávání a pracovní výcvik. Jedná se o vzdělávací kurzy, které se nezaměřují na konkrétní cílovou skupinu. V některých státech se opouští od vzdělávacích kurzů přímo zaměřených na cílovou skupinu osob se zdravotním postižením. V České republice se toto však zatím moc neuplatňuje.

Vhodný nástroj na zapojení zdravotně postižených na trh práce je také podporované zaměstnávání, kterému je věnována podkapitola 3.1.

Stát podporuje zaměstnanost zdravotně postižených lidí aktivní politikou zaměstnanosti. V rámci této politiky se vytvářejí vhodná pracovní místa pro tyto osoby. Jedná se zejména o vznik chráněných dílen a chráněných pracovních míst a o tzv. kvótní systém. Kvótní systém spočívá v povinnosti zaměstnavatelů zaměstnat určitý počet zdravotně postižených. Tento systém funguje ve většině evropských zemí. Některé státy, jako např. Velká Británie, však tento systém zrušily z důvodu nedosahování stanovených cílů. [14]

### 3 Právní úprava

Problematicou zaměstnávání občanů se zdravotním postižením se zabývá několik zákonů a předpisů. Mezi základní patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a
- zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.

Zákoník práce vymezuje obecné pojmy a úkony v oblasti pracovněprávních vztahů. Upravuje zejména pracovní poměr a pracovní smlouvu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a odměny za práci. [6]

Problematicou zaměstnávání zdravotně postižených se zabývá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve své třetí části. Jednotlivé paragrafy se věnují pracovní rehabilitaci, chráněnému pracovnímu místu, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, právům a povinnostem zaměstnavatelů a spoluprací s Úřadem práce ČR. Těmto jednotlivým částem se bude tato práce dále zabývat v jednotlivých podkapitolách. [1]

Záležitosti ohledně invalidních důchodů řeší zákon o důchodovém pojištění. Vymezuje zde osoby, které mají na invalidní důchod nárok a výši tohoto důchodu. [15]

Zákon o sociálním zabezpečení definuje rozsah sociální péče a zabývá se péčí o těžce zdravotně postižené občany. [16]

#### 3.1 Pracovní rehabilitace

Na pracovní rehabilitaci mají zdravotně postižení nárok a zajišťuje ji krajská pobočka Úřadu práce společně s pracovně rehabilitačními středisky nebo za tímto účelem určí jinou fyzickou nebo právnickou osobu.

Souvislá činnost zaměřující se na získávání a udržování vhodného zaměstnání pro zdravotně postižené osoby se nazývá pracovní rehabilitace, o kterou žádají tyto osoby u krajských poboček Úřadu práce ČR, které také proplácí s tím spojené náklady. Zařazujeme sem především poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání, zprostředkování, udržení či změnu pracovního místa a vytváření vhodných podmínek pro výkon práce. Příslušná krajská pobočka Úřadu práce vytvoří individuální plán pracovní rehabilitace dle předpisu Ministerstva práce a sociálních věcí, které v něm definuje obsah tohoto pracovního plánu, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob úhrady.

Zabezpečení pracovní rehabilitace vzniká na základě dohody mezi Úřadem práce a fyzickou či právnickou osobou, která musí obsahovat následující údaje: identifikační údaje účastníků dohody, identifikační údaje zdravotně postižené osoby, obsah a délka pracovní rehabilitace, místo a způsob provedení pracovní rehabilitace, způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace, způsob kontroly plnění sjednaných podmínek, způsob ověření získaných znalostí a dovedností, podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace, závazek fyzické či právnické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její část, v případě nedodržení sjednaných podmínek a ujednání o vypovězení dohody.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání obsahuje:

- přípravu na budoucí povolání,
- přípravu k práci a
- specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci se může konat na pracovišti budoucího zaměstnavatele, na chráněném pracovním místě nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávních celků, církví, náboženských společností, občanských sdružení či dalších fyzických a právnických osob. Jedná se o cílenou přípravu zaměřenou na osoby zdravotně postižené, které se zapracují na pracovní místo a získají potřebné znalosti, dovednosti a návyky k výkonu daného povolání. Po skončení získá zdravotně postižený doklad

o absolvování. V případě, že daná osoba nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu má nárok na podporu při rekvalifikaci od krajské pobočky Úřadu práce. Pokud příprava k práci zdravotně postižené osoby probíhá na pracovišti zaměstnavatele, Úřad práce ČR tomuto zaměstnavateli proplatí s tím spojené náklady.

### **3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce České republiky**

Zaměstnavatelé mohou od krajských poboček Úřadu práce ČR požadovat:

- informace a poradenství v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst určených pro tyto osoby a
- spolupráci při individuálním přizpůsobování a vytváření pracovních podmínek pro osoby zdravotně postižené.

Oproti tomu jsou zaměstnavatelé povinni:

- rozšiřovat ve spolupráci s lékařem možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazování pracovních míst pro tyto osoby,
- při zajišťování pracovní rehabilitace spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce,
- evidovat zaměstnance se zdravotním postižením a
- evidovat pracovní místa vyhrazená pro zdravotně postižené osoby.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru, mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí 4 % na celkovém počtu zaměstnanců. Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit zaměstnáváním zdravotně postižených osob v pracovním poměru, odebíráním výrobků či služeb od osob zdravotně postižených nebo od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají



více jak 50 % zdravotně postižených, odvodem do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy za každou osobu se zdravotním postižením nebo různou kombinací těchto možností. Nejčastější formou plnění povinného podílu zdravotně postižených zaměstnanců jsou různé kombinace výše uvedených možností. Vedení kontroly nad plněním povinného podílu mají za úkol správní úřady na výzvu příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. [1]

### **3.2.1 Zaměstnávání zdravotně postižených osob přímo v podniku**

První z možností plnění povinného podílu zdravotně postižených osob dle zákona o zaměstnanosti je zaměstnat zdravotně postižené osoby přímo v podniku. Jak již bylo uvedeno, zákon nařizuje zaměstnavateli, který má více jak 25 zaměstnanců, zaměstnat 4 % zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců. [1]

Největší výhodou této formy plnění povinného podílu je finanční úspora. V případě, že se podnik rozhodne pro náhradní plnění či odvod do státního rozpočtu, tak se mu náklady zvyšují. Za předpokladu, že povinný podíl zdravotně postižených je 1 zaměstnanec činí náklady na náhradní plnění 166 000 Kč bez DPH nebo finanční odvod do státního rozpočtu 60 000 Kč. V případě zaměstnání zdravotně postižené osoby přímo v podniku se náklady snižují a to o 18 000 Kč v případě prvního a druhého stupně invalidity nebo 60 000 Kč v případě třetího stupně invalidity. Uvedené částky snižují daň z příjmů. Navíc podnik může získat dotaci od Úřadu práce ČR a to až ve výši 48 000 Kč. Úřad práce také často dává příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa či chráněné pracovní dílny. Více o těchto pracovních místech pojednává kapitola 3. [17]

### **3.2.2 Náhradní plnění**

Náhradní plnění, neboli odebrání výrobků a služeb od osob samostatně výdělečně činných se zdravotním postižením nebo od společností, které mají více jak 50 % zdravotně postižených zaměstnanců, je další způsob plnění povinnosti zaměstnavatelů dle zákona o zaměstnanosti. Většina firem stejně musí odebírat nějaké produkty, jako

jsou např. kancelářské potřeby, hygienický materiál, pracovní pomůcky, apod. a také zajišťuje služby pro správný chod podniku, jako jsou úklidové a bezpečnostní služby. Z tohoto důvodu je užitečné využívat při odběru takovýchto výrobků a služeb náhradního plnění. Jedná se tedy o způsob plnění zákona, který nevyžaduje v podstatě žádné dodatečné náklady.

Zaměstnavatel si může do povinného podílu zdravotně postižených zaměstnanců započítat počet osob, vypočtený dle vzorce (1).

$$Počet\ osob = \frac{(objem\ tržeb\ za\ odebrané\ a\ zaplacené\ výrobky\ a\ služby\ v\ daném\ roce - DPH)}{7 \times \emptyset\ měsíční\ mzda\ v\ národním\ hospodářství\ za\ 1.-3.\ čtvrtletí\ daného\ roku} \quad (1)$$

[18]

Výše poskytování náhradního plnění je však omezená. Poskytovatel náhradního plnění může poskytnout své výrobky a služby odběrateli jen do výše 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každou osobu se zdravotním postižením, kterou zaměstnával v předcházejícím kalendářním roce. [19]

Pro rok 2013 je to 878 688 Kč za každého zdravotně postiženého zaměstnance. Tato hodnota byla vypočtena z průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí 2012, která je na úrovni 24 408 Kč a po vynásobení 36 získáme částku 878 688 Kč. [20]

Z důvodu tohoto omezení je vhodné si u zvolené konkrétní firmy, u které chce zaměstnavatel zarezervovat množství odebíraného zboží či služeb pomocí rezervační smlouvy. Tuto smlouvu spolu uzavírají poskytovatel povinného podílu náhradního plnění a podnik, který chce povinný podíl zdravotně postižených zaměstnanců splňovat právě pomocí náhradního plnění. Zpravidla se v této smlouvě uvádí hodnota výrobků a služeb, které je poskytovatel náhradního plnění povinen dodat podniku a na druhé straně je podnik povinen výrobky a služby v této hodnotě odebrat a zaplatit.

Velmi časté je však zneužívání zákona o náhradním plnění formou přefakturace. Přefakturaci v rámci náhradního plnění vystihuje následující definice od společnosti KAMPI OFFICE GROUP, s. r. o. [21]:

*„Přefakturace je založena na principu, při němž komerčně silná firma, která nezaměstnává žádné zdravotně postižené, vystavuje za úplatu (provizi, která se dnes pohybuje na úrovni cca 5-ti %) veškeré doklady pro své odběratele prostřednictvím jiného subjektu - obchodního partnera, který je zaměstnavatelem více než 50 % osob se zdravotním postižením, ale který se fyzicky na dodávkách fakturovaného zboží nikterak nepodílí“. Tímto počínáním se však odběratelé dopouštějí trestného činu kráčení daně a dodavatelé trestného činu podvodu. [21]*

### **3.2.3 Odvod do státního rozpočtu**

Další možností plnění zákonné povinnosti zaměstnávat zdravotně postižené je finanční odvod do státního rozpočtu. Výše tohoto odvodu činí dle § 82 zákona o zaměstnanosti 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí daného kalendářního roku za každou zdravotně postiženou osobu, kterou by měl daný podnik zaměstnávat.

Tento finanční odvod do státního rozpočtu musí daná společnost odvést nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku a to prostřednictvím Úřadu práce ČR. V případě, že zaměstnavatel nesplní uvedenou povinnost, mu krajská pobočka Úřadu práce ČR povinnost finančního odvodu do státního rozpočtu dle daňového řádu. Příslušný celní úřad dle sídla společnosti má poté na starosti vymáhání tohoto odvodu. [1]

### **3.2.4 Kombinace výše uvedených možností**

Poslední možností a také velmi často užívanou v praxi jsou různé kombinace zaměstnávání zdravotně postižených osob přímo v podniku, odběrem výrobků či služeb od společností poskytujících náhradní plnění a odvodem do státního rozpočtu. Tento způsob plnění zákona o zaměstnanosti využívá mnoho firem z důvodu jeho snadnosti a relativně nízkých nákladů.

Možností jak kombinovat jednotlivé možnosti plnění zákona o zaměstnanosti týkající se zdravotně postižených osob je několik. Od kombinace přímého zaměstnávání s odběrem výrobků či služeb od zdravotně postižených osob nebo finančním odvodem, přes kombinaci odběru výrobků a služeb a finančního odvodu až po kombinaci všech tří výše uvedených možností.

Zpravidla nejpoužívanější kombinací je odběr výrobků a služeb a finanční odvod do státního rozpočtu. Tato kombinace je nejčastější z důvodů její snadnosti zavedení, administrativní jednoduchosti a relativně nízké nákladovosti oproti jiným možnostem, protože nezahrnuje potřebné náklady pro vytvoření pracovního místa a uzpůsobení pracovních podmínek pro zdravotně postiženou osobu. Daný podnik odebere výrobky a služby, které potřebuje pro správný chod podniku a zbývající hodnotu odvede do státního rozpočtu.

Přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením se poté kombinuje s odběrem výrobků nebo služeb či s finančním odvodem do státního rozpočtu, případně kombinací všech tří možností. Tyto kombinace jsou preferovány u firem, které mají větší sociální cítění a chtějí pomáhat zdravotně postiženým. Podniky, které zaměstnávají tyto osoby přímo ve svém podniku, jsou lépe posuzovány svým okolím a získávají ve zdravotně postižených osobách výhodu oddaného zaměstnance. Zaměstnanci jsou celkově více diferencováni, a tím daná společnost získává konkurenční výhodu. Kombinace různých možností plnění zákona se využívá v případech, kdy společnost nechce nebo nemůže zaměstnat přesný počet zaměstnanců se zdravotním postižením, než který mu ukládá zákon.

## **4 Možnosti uplatnění zdravotně postižených osob**

Tato kapitola se bude věnovat možnostem, které mají osoby se zdravotním postižením při vstupu na pracovní trh. Jedná se o podporované zaměstnávání, stacionáře, chráněná pracovní místa a také mohou podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná.

### **4.1 Podporované zaměstnávání**

Jedna z možností pracovního a sociálního uplatnění pro zdravotně postižené či jinak znevýhodněné osoby na trhu práce je podporované zaměstnávání. Tyto znevýhodněné osoby pracují v rámci podporovaného zaměstnávání s běžnými lidmi. V rámci podporovaného zaměstnávání hledá daný uchazeč pracovní místo a činnost, kterou chce a může vykonávat. Rozdíl oproti jiným možnostem uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce je ten, že při výkonu povolání v podporovaném zaměstnávání se znevýhodněná osoba učí pracovním i sociálním dovednostem přímo na pracovišti.

Vznik podporovaného zaměstnávání se datuje do sedmdesátých let 20. století do Spojených států amerických. Zprvu se nejprve daná osoba naučila daným činností v modelovém prostředí a až poté nastoupila na dané pracovní místo. Později se však ukázalo, že tento způsob přípravy na výkon povolání není efektivní, protože dané osoby nebyly schopné převést dovednosti, které se naučily v modelovém prostředí do praxe na skutečné pracoviště. Z tohoto důvodu se trénink dovedností, potřebných pro výkon činností, přemístil na konkrétní pracoviště. Legislativně ustanoveno bylo podporované zaměstnávání v roce 1984 v Developmental Disability Act.

V dalších letech se postupně podporované zaměstnávání rozšiřovalo i do Evropy. Zprvu to byla zejména Velká Británie a Norsko. Do České republiky se systém podporovaného zaměstnávání dostal v devadesátých letech 20. století a to díky kurzům americko-židovské nadace JDC. V současnosti existuje Česká unie pro podporované zaměstnávání, která je členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (EUSE anj.). Tato unie se zabývá vývojem podporovaného zaměstnávání, vzdělávání

zaměstnanců agentur pro podporované zaměstnávání a organizováním auditů kvality. Česká unie pro podporované zaměstnávání společně s pracovníky agentur pro podporované zaměstnávání prosazují tuto formu uplatnění znevýhodněných osob do zákona o zaměstnanosti, konkrétněji do části o pracovní rehabilitaci, o které bylo zmíněno v předchozí kapitole.

V rámci podporovaného zaměstnávání pracují lidé v produktivním věku, kteří jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněni, ale chtějí pracovat v běžném prostředí s lidmi bez znevýhodnění. Znevýhodnění může být způsobeno zdravotním postižením, závislostí na návykových látkách, situací po výkonu trestu odnětím svobody nebo bezdomovectvím.

#### **4.1.1 Základní rysy podporovaného zaměstnávání**

Mezi základní rysy podporovaného zaměstnávání řadíme:

##### **Okamžité umístění na pracovní místo**

Hlavní rozdíl oproti většině pracovních metod, v rámci podporovaného zaměstnávání nejprve uchazeč zhodnotí své možnosti a až poté podle nich vybírá vhodné pracovní místo.

##### **Zaškolení pracovníky přímo na pracovišti**

Odlišné je také vzdělávání a zaškolování, které probíhá přímo na pracovišti. Osoba zdravotně postižená se tak lépe zapojí do podnikového společenství a usnadňuje to další spolupráci s ostatními pracovníky.

##### **Konkurenceschopnost práce**

V případě této formy zaměstnávání znevýhodněných osob, má daná osoba obdobné podmínky, odměnu i pracovní dobu jako běžný zaměstnanec.

### **Zaměstnávání v běžném pracovním prostředí**

Znevýhodněné osoby pracují společně s ostatními zaměstnanci, spolupracují a komunikují s nimi. Dochází tak k lepší sociální integraci.

### **Průběžná a individuální podpora**

Znevýhodněný pracovník má k dispozici podporu a to po dobu maximálně 2 let. V případě delší podpory je možná např. osobní asistence či jiná forma podpory. Podpora se odvíjí od individuálních potřeb a možností znevýhodněného.

### **Aktivní přístup znevýhodněné osoby**

V procesu vybírání pracovního místa a plánování má největší vliv právě daná znevýhodněná osoba. Aktivně se podílí ve všech záležitostech podporovaného zaměstnávání. [22]

## **4.1.2 Proces podporovaného zaměstnávání**

Proces podporovaného zaměstnávání je soubor činností směřujících k získání a udržení vhodného pracovního místa na trhu práce.

Hlavními cíli procesu podporovaného zaměstnávání jsou:

- ujasnění preferencí uchazeče v oblasti pracovního uplatnění skrze podporované zaměstnávání a dohodnutí podmínek spolupráce,
- vytvoření představy vhodného pracovního místa a plánu, jak tuto představu uskutečnit,
- uzavření pracovněprávního vztahu.

Proces podporovaného zaměstnávání má 4 základní fáze:

1. Dojednávání spolupráce mezi uchazečem a poskytovatelem služeb podporovaného zaměstnávání.
2. Plánování kariéry uživatele.
3. Zprostředkování vhodného pracovního místa a nácvik dovedností potřebných k výkonu dané činnosti na pracovním místě.

#### 4. Podpora po uzavření pracovněprávního vztahu.

Do tohoto procesu zahrnujeme nejenom samotného uchazeče o tuto formu zaměstnání, ale také zaměstnavatele a uchazeči blízké osoby, např. rodinné příslušníky a podle toho také rozdělujeme podporu v procesu podporovaného zaměstnávání.

##### **Podpora poskytovaná uživateli služeb podporovaného zaměstnávání**

První formou této podpory je dojednávání spolupráce mezi uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání a agenturou, která tyto služby poskytuje. Uživatel si zde ujasní své preference v oblasti pracovního uplatnění a zjistí, zda je podporované zaměstnání pro něho vhodné. V případě, že se uživatel ujistí o tom, že podporované zaměstnávání je pro něho vhodné, dohodnou se podmínky a následně se uzavře dohoda o poskytování služeb podporovaného zaměstnávání.

Dalším krokem je plánování kariéry. V této části se namodeluje vhodné pracovní místo a vytvoří se plán, jak tohoto místo dosáhnout. Plánování kariéry v sobě zahrnuje následující činnosti:

- vytváření tzv. osobního profilu uživatele,
- získávání informací o potřebách trhu práce,
- namodelování vhodného pracovního místa a
- vytvoření plánu, jak získat vhodné pracovní místo.

Třetí částí je nácvik dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa. Cílem této části je nejenom získání a udržení vhodného pracovního místa, ale také získat samostatnost při hledání a při výkonu práce a motivovat k nalezení a udržení vhodného pracovního uplatnění. Nácviky dovedností mohou probíhat individuálně, formou konzultace účastníka s pracovníkem podporovaného zaměstnávání nebo ve skupině účastníků – tzv. job club. [9]

Job club je skupina osob ucházejících se o zaměstnání. Zpravidla se konají jednou měsíčně. V těchto skupinách dochází k tréninku a rozvíjení dovedností nutných k získání zaměstnání. V job clubech se také mohou identifikovat zájmy a možnosti osob



se zdravotním postižením. Často se nácvik provádí na modelových situacích, dochází k hraní rolí, jako je zaměstnavatel – uchazeč. Efektivní je i možnosti zapojení absolventů, kteří již získali zaměstnání. Uživatelé si navzájem předávají zkušenosti. Job cluby však mohou mít i individuální charakter, kdy se jedná jen o schůzku uživatele a pracovního konzultanta. [22]

Následuje podpora uživatele po uzavření pracovněprávního vztahu, kde se nejprve vytvoří plán podpory směřující k udržení pracovního místa, nácvik dovedností, postupné snižování podpory a nakonec ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání. Ukončení poskytování služeb je na základě souhlasu uživatele, zaměstnavatele a pracovního konzultanta, že již tato podpora není nutná pro následné udržení pracovního místa.

#### **Podpora poskytovaná zaměstnavateli**

Zde je poskytována podpora zaměstnavateli za účelem vytvoření stabilní pracovního vztahu mezi uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání a zaměstnavatelem. Tato podpora spočívá zejména v pomoci při tvorbě náplně pracovního místa, pomoci při vyřizování všech náležitostí, spojených s nástupem uživatele služeb podporovaného zaměstnávání na pracovní místo, podporu v oblasti legislativy týkající se zaměstnávání zdravotně postižených osob a pomoc při komunikaci a řešení problémů uživatele, souvisejících s nástupem do zaměstnání a s vykonáváním dané činnosti.

#### **Podpora poskytovaná blízkým osobám uživatele**

Zde se klade za cíl nastolení příznivých podmínek v rodině uživatele, které napomáhají k získání a udržení pracovního místa. Pracovní konzultant dává podporu rodině při zvládání změn, které jsou vyvolány osamostatňováním uživatele služeb a s nástupem na vhodné pracovní místo. Tato podpora je důležitá, protože uživatelé služeb podporovaného zaměstnávání jsou zpravidla více závislí na svých rodinách než osoby bez znevýhodnění.

### **4.1.3 Empowerment**

Empowerment znamená v překladu posílení, zmocnění či zplnomocnění. Jedná se o způsob práce a přístup k uživateli sociálních služeb a dalším lidem. Hlavní postavou je zde uživatel, který se snaží dosáhnout nějakého cíle, ale potřebuje určitou formu pomoci. Empowerment vede k vlastní aktivitě uživatele, nezávislosti, samostatnosti a schopnosti umět se sám rozhodnout. Služby podporovaného zaměstnávání by na tomto principu měly být založeny, měly by uživatele motivovat k větší samostatnosti a nezávislosti.

Empowerment v sobě zahrnuje:

- pomoc při sběru a zpracování informací,
- pomoc při uvědomění si možností a jejich důsledků,
- pomoc při učení a zdokonalování dovedností, které uživatel potřebuje pro získání a udržení pracovního místa a
- podporu vlastní iniciativy a aktivity. [9]

## **4.2 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je takové, které je vytvořené pro zdravotně postiženou osobu na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Úřad práce přispívá na zřízení chráněného pracovního místa, pokud však zaměstnavatel nemá evidován nedoplatek u orgánů Finanční správy České republiky nebo u orgánů Celní správy České republiky anebo daňový nedoplatek či nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na sociálním zabezpečení. Tento příspěvek je maximálně ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, v případě těžšího zdravotního postižení je maximální hodnota stanovena na dvanáctinásobek průměrné mzdy. Chráněné pracovní místo také musí splňovat podmínku obsazenosti po dobu 3 let.

Žádost o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa musí mít tyto náležitosti:

- identifikační údaje zaměstnavatele,

- místo a předmět podnikání a
- charakteristiku a počet chráněných pracovních míst.

Dohoda o zřízení chráněného místa musí obsahovat tyto údaje:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristiku chráněného pracovního místa,
- závazek zaměstnavatele, že chráněné místo bude obsazeno pouze zdravotně postiženými osobami,
- den, kdy bude chráněné pracovní místo obsazeno,
- dobu, po kterou bude pracovní místo obsazeno,
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek či jeho část, pokud byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit příspěvek, pokud byl poskytnut v období 12 měsíců před dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce a lhůtu pro vrácení příspěvku a
- ujednání o vypovězení smlouvy.

Úřad práce ČR také v této dohodě stanoví podmínky pro poskytnutí příspěvku. Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa může být uzavřena i se zdravotně postiženou osobou, která bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Zřizovatel chráněného pracovního místa může od Úřadu práce ČR dostat částečnou úhradu provozních nákladů. V případě splnění zákonem definovaných podmínek může výše této úhrady být maximálně 48 000 Kč ročně.

#### **4.2.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Zaměstnavatel, který zaměstnává více, jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců na chráněném pracovním místě, dostává od krajské pobočky Úřadu práce příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob v podobě částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy či platy a dalších nákladů. Tento příspěvek nahrazuje skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na zdravotně postiženého zaměstnance v pracovním poměru, včetně pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl, nejvíce však 8 000 Kč. Při určení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy ještě snižují o poskytnuté naturální mzdy, některé srážky a náhrady mzdy. Tento příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá evidován nedoplatek v evidenci daní u orgánů Finanční správy České republiky ani orgánů Celní správy České republiky a nebyla mu po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. [1]

### **4.3 Osoba samostatně výdělečně činná**

Zdravotně postižená osoba má možnost vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Ulehčení začátku podnikání ulehčí postiženému různé dotace a příspěvky. Nejdůležitější však je, si hned na začátku stanovit své možnosti a omezení a dle toho zvolit vhodný předmět podnikání. Jak již bylo zmíněno, zdravotně postižený může získat od Úřadu práce příspěvky a dotace. Jedná se o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, příspěvek na společensky účelné pracovní místo a překlenovací příspěvek.

#### **Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa**

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa může získat nejenom zaměstnavatel, který zaměstnává více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, ale i přímo osoba zdravotně postižená, jak uvádí zákon o zaměstnanosti. Výše příspěvku může dosahovat maximálně osminásobku u zdravotně postižených a u osob s těžším

zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pro rok 2013 tato částka činí 24 408 Kč. Požadavek na získání je trvání chráněného pracovního místa nejméně 3 roky.

#### **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**

Tento příspěvek opět může získat zaměstnavatel i OSVČ. Podmínkou na získání částečné úhrady je uzavření dohody nejpozději 12 měsíců po okamžiku vymezení chráněného pracovního místa. Částka může dosahovat až 48 000 Kč a OSVČ ho dostává zálohově zpravidla čtvrtletně.

#### **Příspěvek na společensky účelné pracovní místo**

Při vytvoření společensky účelného pracovního místa mohou tento příspěvek získat nejenom zdravotně postižené osoby, ale i ostatní lidé. Pracovní místo, které vzniklo na základě dohody s Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti se nazývá společensky účelné pracovní místo. Výše příspěvku je definována v zákoně o zaměstnanosti.

#### **Překlenovací příspěvek**

Stejně tak jako příspěvek na společensky účelné pracovní místa, tak i překlenovací příspěvek může získat nejenom zdravotně postižená osoba, ale i osoby bez postižení. I tento příspěvek upravuje zákon o zaměstnanosti. Překlenovací příspěvek dostává osoba samostatně výdělečně činná, která již není uchazečem o zaměstnání a byl ji poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek slouží k pokrytí provozních nákladů, které vznikly v příslušném časovém období. Osoba samostatně výdělečně činná dostává tento příspěvek maximálně po dobu 5 měsíců a dosahuje nejvýše 0,25násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. [23]

## **5 Organizace pomáhajícím zdravotně postiženým osobám**

Na pomoc a podporu osob se zdravotním postižením existuje mnoho organizací, sdružení nebo informační portály, které sdružují takto postižené osoby, poskytují jim rady a informace z různých oblastí, pořádají pro ně různé akce, apod.

Mezi známé celostátní organizace patří:

- Národní rada osob se zdravotním postižením,
- Informační portál pro osoby se specifickými potřebami Helpnet a další.

Dále pak existují sdružení a centra, která mají místní působnost, například pro Liberecký kraj je to např. Centrum pro zdravotně postižené Libereckého kraje o. s.

### **5.1 Národní rada osob se zdravotním postižením**

Toto občanské sdružení působí na celostátní úrovni a hájí zájmy zdravotně postižených osob v jednáních se státními a veřejnými institucemi. Rada organizuje spoustu akcí, které napomáhají zdravotně postiženým osobám začlenit se do společnosti, a připomíná jim legislativní normy.

Oblasti působení jsou především:

- koordinace postupů organizací zdravotně postižených osob,
- informování veřejnosti o problematice zdravotního postižení,
- sledování diskriminace,
- uskutečňování projektů, které pomáhají ke zlepšování života osob se zdravotním postižením,
- plánování v problematice rovných příležitostí zdravotně postižených lidí na krajské a regionální úrovni,
- celostátní sociální poradenství a
- vydávání publikací, časopisů a informačních materiálů.

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR je členem 4 mezinárodních organizací a v současnosti má 115 členských organizací, jakými jsou např.: AUTISTIK, Asociace vozíčkářů a zdravotně i mentálně postižených, D. R. A. K. občanské skružení, Evropské centrum pantomimy neslyšících, Občanské sdružení OBZOR Liberec, Svaz diabetiků České republiky, Svaz tělesně postižených v České republice nebo Život bez bariér.

V současné době realizuje Národní rada několik projektů. Jedná se o Vzdělávání pracovníků Úřadů práce v komunikaci s osobami se zdravotním postižením, Přenos zkušeností s fondem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze zahraničí do ČR, Podpora uplatňování rovných práv osob se zdravotním postižením, Dobrovolnictví mezi osobami se zdravotním postižením, Neuzavírejte se mezi čtyři stěny, Inovace studijního programu Aplikovaná informatika a další.

Pro představu například v projektu Neuzavírejte se mezi čtyři stěny, jde o zvyšování kvalifikace a dovedností zdravotně postižených z důvodu požadavků zaměstnavatelů a současné situaci na pracovním trhu. Zvýšená pozornost je v tomto projektu věnována výuce anglického jazyka a práci na počítači pro sluchově postižené. Projekt je financován Evropským sociálním fondem a operačním programem Praha – Adaptabilita. [24]

## **5.2 Informační portál pro osoby se specifickými potřebami**

Portál Helpnet je internetový informační portál, který zlepšuje orientaci v oblasti zdravotního postižení. Nápad na tento informační portál pochází z Asociace informačních systémů pro osoby se specifickými potřebami. Jedná se o přehledné stránky, kde nalezneme mnoho odkazů na problematiku zdravotně postižených. Koordinátor a šéfredaktor je Jaroslav Winter. Na tvorbě portálu se podílely následující organizace: InternetPoradna.cz, Bezbarier.cz, Aliance českých organizací a žen s rakovinou prsu, Máme otevřeno?, VIDA, Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, Neslyšici.cz, Alfabet.cz a Národní lékařská knihovna. Portál Helpnet má snadnou orientaci na svých webových stránkách pomocí rozřazení do skupin dle druhu postižení a dále jednotlivé rubriky jsou řazeny do témat, jako jsou:

dokumenty, legislativa, sociální služby, pomůcky, zaměstnávání, vzdělávání, poradenství, fundraising a bariéry. V sekci zaměstnávání nalezneme nejenom odkazy na legislativu, náhradní plnění, chráněné dílny a podporované zaměstnávání, ale i odkazy na nabídky práce pro zdravotně postižené osoby.

### **5.3 Centrum pro zdravotně postižené Libereckého kraj o. s.**

Centra pro zdravotně postižené občany nalezneme v mnoha krajích České republiky. V rámci této diplomové práce bylo zvoleno Centrum pro zdravotně postižené Libereckého kraje, protože praktická část této diplomové práce je aplikována na společnost, která se právě v tomto kraji nachází.

Posláním centra je umožnit zdravotně postiženým osobám plnohodnotný život, vést je k větší samostatnosti a nezávislosti. Centrum poskytuje služby sociálního poradenství, osobní asistenci, odlehčovací služby, tlumočnické služby a služby sociálně aktivizační pro rodiny s dětmi. Dále půjčuje kompenzační, rehabilitační a didaktické pomůcky.

Centrum každý rok pořádá různé projekty. Každý rok pořádá centrum projekt Tvoříme duši, které se letos koná již podesáté. Jedná se všestrannou tvůrčí činnost zdravotně postižených osob v oblasti kulturních a společenských aktivit. V rámci tohoto projektu probíhá i celostátní soutěž v několika kategoriích.



## **6 Vybrané projekty Evropské unie zaměřující se na zdravotní postižení**

V rámci Evropské unie existuje několik fondů, programů a iniciativ zabývajících se problematikou zaměstnanosti. Mezi nejznámější patří: Evropský sociální fond a Program PROGRESS.

### **6.1 Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond (ESF) je strukturální fond Evropské unie. Slouží ke snížení rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských zemích, prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost a podporuje zaměstnanost. [25]

Cíle ESF:

- podpora při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti,
- pomoc znevýhodněným osobám a boj proti diskriminaci,
- neustálé vzdělávání a
- modernizace.

Evropský sociální fond v sobě obsahuje několik programů, které jsou děleny podle období čerpání v České republice. Období jsou 2: první v letech 2004 až 2006 a druhé v letech 2007 až 2013. [26]

#### **6.1.1 První etapa 2004 až 2006**

První etapa zahrnuje Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Operační program Praha – Adaptabilita.

### **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je orientovaný na snižování nezaměstnanosti skrze aktivní politiku trhu práce, vzdělávání, zapojení sociálně vyloučených osob do společnosti, zlepšování kvality veřejné správy a zvyšování mezinárodní spolupráce. 1,88 mld. eur je částka financována z fondu EU na tento operační program, což činí 7 % veškerých financí z fondu EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů jde na tento program 0,33 mld. eur. [27]

### **Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřený především na celoživotní vzdělávání z důvodu rozvoje osobnosti. 85 % financí je z fondu EU (1,79 mld. eur) a 15 % z českých veřejných zdrojů (0,32 mld. eur). [28]

### **Operační program Praha – Adaptabilita**

Operační program Praha – Adaptabilita platí pouze pro hlavní město Praha. Snaží se o zlepšení konkurenceschopnosti a bojuje proti sociálnímu vyloučení. 85 % financí je z fondu EU (113 mil. eur) a 15 % z českých veřejných zdrojů (20 mil. eur). [29]

## **6.1.2 Druhá etapa 2007 až 2013**

V druhém období nalezneme 4 programy: Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3, Iniciativu Společenství CIP EQUAL a Společný regionální operační program.

### **Operační program Rozvoj lidských zdrojů**

Cílem tohoto programu bylo dosažení a udržení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, začlenění sociálně vyloučených osob a konkurenceschopnost firem při dodržování principu udržitelného rozvoje. Současně s plněním těchto cílů byly uplatňovány principy rovné příležitosti, udržitelného rozvoje, informační společnosti a podpora místních iniciativ. Evropský sociální fond poskytl finance na tento program ve výši 318,82 mil. eur a 103,61 mil. eur poskytl státní rozpočet ČR. [30]

### **Jednotný programový dokument pro Cíl 3**

Jedná se o podporu trhu práce, konkurenceschopnosti, začleňování sociálně slabších do společnosti a zásady rovnosti příležitostí při dodržování principu udržitelného rozvoje pro hlavní město Praha. Celkový objem financí na tento projekt byl 117,6 mil. eur. 50 % financoval Evropský sociální fond a zbylých 50 % státní rozpočet a rozpočet hlavního města Prahy. [31]

### **Iniciativa Společenství CIP EQUAL**

Tato iniciativa usiluje o mezinárodní spolupráce v rámci celé Evropské unie a bojuje proti diskriminaci. Vytváří a prosazuje nástroje na podporu znevýhodněných skupin obyvatelstva, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi, zdravotně postižené osoby, starší lidé a cizinci. Od ostatních programů Evropského sociálního fondu se odlišuje inovací a spoluprací v rámci celé Evropské unie. Mezi hlavní principy Iniciativy Společenství EQUAL zařazujeme: tematický přístup, mezinárodní spolupráce, partnerství, společné rozhodování, inovativnost a gender mainstreaming (rovné příležitosti mužů a žen). [32]

### **Společný regionální operační program**

Zde se usiluje o vyvážený a udržitelný ekonomický rozvoj regionů. V rámci České republiky došlo k rozdělení území do 7 regionů soudržnosti – Jihozápad, Jihovýchod, Moravskoslezsko, Severozápad, Severovýchod, Střední Čechy a Střední Morava. Výjimku tvořila pouze Praha, která se do tohoto programu nezahrnovala, protože hlavní města mají vždy své programy. Program se věnoval 5 prioritám: Regionální podpoře podnikání, Regionálnímu rozvoji infrastruktury, Rozvoji lidských zdrojů v regionech, Rozvoji cestovního ruchu a Technické pomoci. Financování se skládalo nejenom z veřejných zdrojů, ale i ze soukromých zdrojů. [33]

## **6.2 Program PROGRESS**

Programu PROGRESS se mohou účastnit nejen členské země Evropské unie, ale i země kandidátské a země ESVO/EHP (Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a jedná se o nástroj, který se zabývá 5 oblastmi působení:

- zaměstnanost,
- sociální začleňování a sociální ochrana,
- pracovní podmínky,
- boj proti diskriminaci a
- rovnoprávnost mužů a žen. [34]

### **Zaměstnanost**

Účelem této oblasti je vytvářet nová pracovní místa, oživení dynamiky trhů práce a zesílit politiku zaměstnanosti. Tato oblast nabízí výměnu informací, prostor pro diskuzi a koordinaci politik. [35]

### **Sociální začleňování a sociální ochrana**

Tato oblast působení programu PROGRESS pomáhá bojovat proti chudobě a sociálnímu vyloučení. V jeho rámci je možné si předávat zkušenosti a postupy při řešení těchto problémů. Nalezneme zde však i řešení demografických změn. [36]

### **Pracovní podmínky**

Zde se zakládá na dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejných šancí pro muže i ženy, boji proti diskriminaci a pracovních předpisů. [37]

### **Boj proti diskriminaci**

Součástí boje proti diskriminaci je získávání a rozšiřování znalostí o diskriminaci, podpora politik a zprostředkovatelů a prosazování rozmanitosti. [38]

### **Rovnoprávnost mužů a žen**

V této oblasti nastal již velký pokrok, avšak i v dnešní době stále přetrvávají genderové rozdíly. Z tohoto důvodu se touto problematikou také zabývá Evropská unie a snaží se genderové rozdíly odstraňovat a dosáhnout tak stejné ekonomické nezávislosti mužů a žen, stejné odměny za vykonanou práci, rovnosti v rozhodování, ukončení genderového násilí a prosazování rovnosti mužů i žen mimo státy Evropské unie. [39]

## 7 O společnosti Suchánek & Walraven, s.r.o.

Praktická část této diplomové práce je aplikována na společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. Tato společnost je členem nadnárodní skupiny Walraven. Z tohoto důvodu je podkapitola 6.1 věnována skupině Walraven a až podkapitola 6.2 se zaměřuje na samotný podnik Suchánek & Walraven, s. r. o.

### 7.1 Skupina Walraven

Walraven Group byla založena roku 1942 Janem van Walravenem. Sídlo společnosti se nachází v Mijdrechtu v Nizozemí, avšak působí v mnoha zemích, kde má své výrobní závody a prodejní pobočky. Společnost velmi dbá na kvalitu. Z tohoto důvodu pracovní metody splňují normu ISO 9001:2008. Také výrobky splňují bezpečnostní normy a specifické požadavky na kvalitu a jsou snadno dostupné pomocí sítě velkoobchodníků a distributorů v Evropě, Severní Americe, Africe, na Středním Východě, v Asii a v Austrálii. [40] V příloze A se nachází hlavní vedení skupiny Walraven, v příloze B prodejní společnosti, v příloze C výrobní společnosti a v příloze D partnerské společnosti této skupiny.

### 7.2 Značka Walraven

Značku Walraven tvoří 3 části: BIS Technology by Walraven.

**BIS** je zkratkou pro Better Installation Systems. Tento pojem v sobě zahrnuje vysoce kvalitní systémová řešení, vytváření a rozšiřování konkurenční schopnosti a trvalou motivaci být synonymem kvality.

**Technology** představuje kombinaci průzkumu trhu, vlastního vývoje a výroby. Kvalita, funkčnost, spolehlivost a bezproblémová a rychlá instalace patří mezi základní principy.

**By Walraven** představuje tradici od roku 1942 a zaručuje špičkovou kvalitu všech výrobků a pověstné know-how.

### **7.3 Suchánek & Walraven, s.r.o.**

Společnost zahájila svou činnost koupí areálu kovovýroby v obci Horka u Staré Paky v roce 1990. V čele společnosti tehdy byl Vladimír Suchánek st. a jeho syn Vladimír Suchánek ml. Pravomoci byly rozděleny na výrobu a obchod. Vladimír Suchánek st. vedl výrobu, kterou byla divize akciové společnosti Seco, zaměřující se na výrobu plastových automobilových doplňků a později zahradních sedacích souprav. Vladimír Suchánek ml. měl na starosti obchod, který zahrnoval nákup, prodej nebo zprostředkování zboží a služeb.

Na konci roku 1990 se uskutečnilo setkání s Janem van Walravenem, který hledal v ČR partnera pro montáž objímek. Na základě této schůzky byla montáž objímek realizována v jiném středisku společnosti Seco a pro výrobu na Horkách se rýsovala možnost výroby komponentů Walraven a další spolupráce. V roce 1996 došlo k nabídce holdingu Walraven na přímou dlouhodobou spolupráci. Spojením výroby a obchodu vznikla společnost Vladimír Suchánek – kovovýroba. Vedení se ujal Vladimír Suchánek ml. a spolu s 15 zaměstnanci byla zahájena intenzivní výroba.

V dalších letech se společnost rychle rozrůstala. Důkazem toho byl nákup bývalé textilky v sousední obci Čistá, kde vznikly firmy Orkawa a Walraven CZ a tím se vyřešily logistické a kapacitní problémy společnosti.

V roce 2000 se společnost stala plnohodnotným členem rodinného holdingu Walraven a tak vznikl společný podnik Suchánek s.r.o. Společnost se dále rozrůstala, např. o nový výrobní závod a administrativní budovu na Horkách. Za období 2001 – 2002 společnost obdržela cenu „Emma award“ za nejlepší firmu v holdingu. Spojením firmy Suchánek a Walraven CZ v roce 2003 došlo k přejmenování názvu na Suchánek & Walraven, s. r. o. V roce 2004 byla založena společnost Apack, která zajišťovala montáž objímek ve věznici ve Valdicích a v chráněných dílnách. Společně s nizozemskou společností Omefa firma založila společnost SWO Tooling na výrobu nástrojů a forem. Poté se firmy Suchánek a Walraven, Apack, a Orkawa spojili do jediné – Suchánek a Walraven, s.r.o. I nadále se společnost neustále vyvíjí a rozrůstá

**Silné stránky této firmy jsou:**

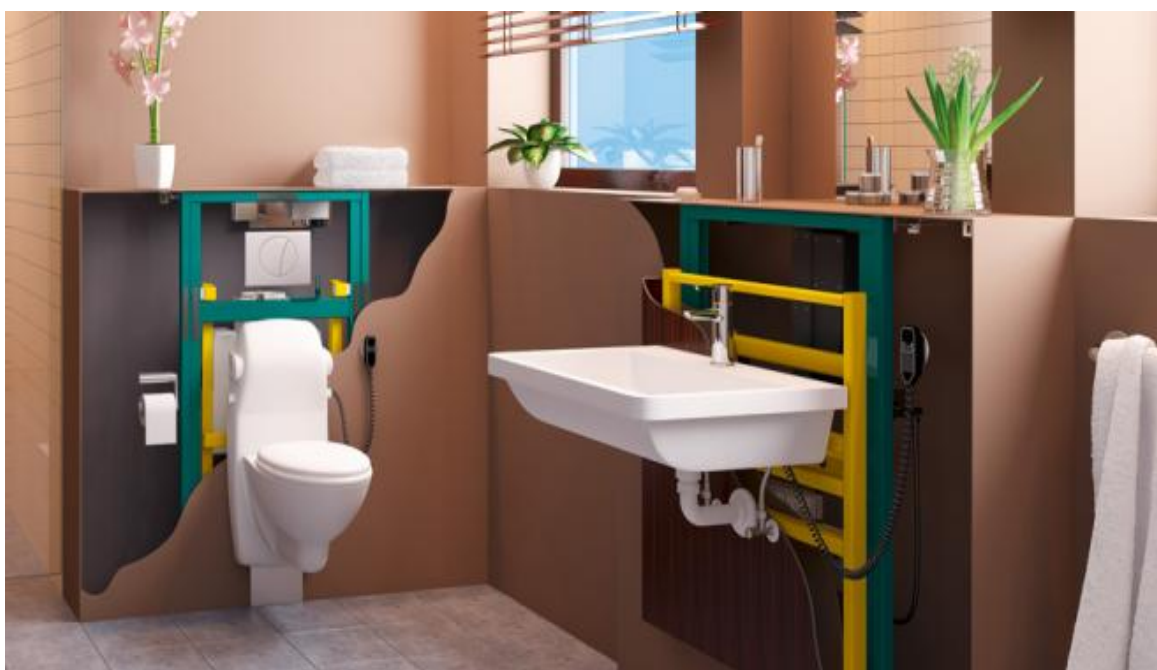
- důraz na kvalitu,
- moderní technologie,
- tradice,
- vysoká bezpečnost práce a
- členství v nadnárodním holdingu s rozsáhlými distribučními sítěmi.

## **7.4 Výrobky**

Výrobky se dělí do 3 skupin:

- a) **BIS upevňovací systémy** – nacházejí se zde armatury pro topné systémy, sanitární instalace, potrubí pro skrápěcí systémy, vzduchové potrubí, potrubí pro chladicí systémy, kabelové lišty apod.
- b) **BIS protipožární systémy** – zde se zařazují řešení pro ohnivzdorné a vzduchotěsné těsnění pro potrubní spojky, dilatační spáry, otvory ve stropních podhledech a ohnivzdorné produkty pro spojování potrubí.
- c) **BIS sanitární systémy** – do této skupiny se řadí výrobky, jako jsou rámy pro upevnění klozetů, mušlí a umyvadel na stěnu a sifony pro různé sanitární aplikace.

Nejzajímavějším výrobkem společnosti je unikátní sanitární systém VariClo, který je zobrazen na Obr. 1. Jedná se o hygienický vestavný prvek, díky němuž lze nastavit potřebnou výšku sedátka toalety individuální potřebě. Tento produkt využívají v domácnostech starší lidé či osoby tělesně postižené. Své místo však má i v nemocnicích a domech s pečovatelskou službou, protože uživatelům dává větší samostatnost a tím pádem i menší závislost na personálu. Výrobek je úspěšný zejména na trzích v Německu, Nizozemí, Belgii, Rakousku, Lucembursku a Švýcarsku. [41]



*Obr. 1 Sanitární systém VariClo*

Zdroj: WALRAVEN GROUP *VariClo wordt BIS Vario* [online]. Dostupné z: <http://www.walraven.com/nl/nl/sanitairsystemen/nieuws/variclo-wordt-bis-vario>

## **7.5 Zaměstnanci společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Zpočátku zastávalo personální činnosti vedení podniku. Při neustálém rozšiřování společnosti narůstal tlak na zřízení samostatného oddělení a z tohoto důvodu v roce 2007 vzniklo Oddělení lidských zdrojů jako jeden ze samostatných úseků.

Náplní práce tohoto úseku je nábor nových pracovníků a péče o stávající zaměstnance. Nábor znamená nejenom obsazení pracovního místa, ale také poradenství během prvního období pracovního procesu pro úspěšného zájemce. Poradenstvím je myšlen servis v podobě aktualizací smluv, předávání informací od vedení pracovníkům, organizování školení, sociálně právní servis, ale i mimoprofesionální služby.

Společnost si klade za cíl neustále zvyšovat kvalifikaci pracovníků, proto každý rok probíhá několik desítek kurzů a školení. Jedná se o všeobecné a jazykové kurzy, ale i vysoce odborné školení.



Do mimoprofesionálních služeb se řadí benefiční program pro zaměstnance. Benefiční program zahrnuje příspěvky na obědy, extra dny dovolené, vánoční balíčky, bezplatnou konzultaci s finančními a pojišťovacími experty, slevy u partnerských rekreačních zařízení v Chorvatsku, Rakousku a Krkonoších, zdravotní balíčky v podobě vitamínů a masáží apod.

Dále jsou pro jednotlivá oddělení pořádány teambuildigové akce v oblastech wellness, kultura a sport. V rámci těchto akcí probíhají sportovní turnaje v tenisu, ping-pongu, volejbalu, nohejbalu, minigolfu, fotbalu či rybolovu. Pořádají se výlety, k nimž patří turistika, cyklistika, lyžování, návštěva divadel, koncertů a pamětihodností. Společnost pořádá letní a vánoční slavnostní večery a pro děti zaměstnanců pořádá výlety parním vlakem a víkendové pobyty v přírodě.

Každým rokem probíhá vyhodnocení a ocenění pracovníků s největším profesním pokrokem, vyhlášení oddělení roku a inovace roku.

## **8 Analýza osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnávání ve společnosti**

### **Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Osoby, dle druhu zdravotního postižení, které jsou vhodné k pracovní činnosti ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o.:

#### **Osoby s duševním postižením**

Osoby, které mají duševní postižení, mohou pracovat pro tuto společnost, aniž by potřebovali větší úpravy pracovního místa. Jedná se o lidi, kteří mají stejné intelektové schopnosti jako běžní občané bez postižení. Stejná je i jejich pracovní produktivita. Mohou tak ve společnosti vykonávat manuální práci při zhotovování zakázek, tak pracovat např. v oblasti administrativy.

#### **Osoby lehce slabozrací**

Pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. mohou pracovat i zaměstnanci lehce slabozrací. Jednalo by se o osoby s vadami binokulárního vidění. Tito lidé za pomoci optických pomůcek, např. brýlí a speciálních lup, by mohli pracovat ve výrobě na zakázkách. V případě potřeby není problém ve větším osvětlení pracovního místa. Takto postižení mohou vykonávat také kancelářskou práci.

#### **Sluchově postižení lidé**

Osoby se sluchovým postižením mohou také pracovat v této společnosti. Sluchové postižení může být různé závažnosti, od neslyšících až to těžké sluchové postižení. Takto postižení zaměstnanci by pracovali na zhotovování zakázek. Potřeba by však bylo možnost porozumět se s vedoucími výroby. Nutností by tedy byly tlumočnické služby v případě těžkého sluchového postižení nebo speciálních zdravotnických pomůcek v případě lehčího sluchového postižení.

### **Osoby s postižením dolních končetin, vozíčkáři**

Osoby s postižením dolních končetin a vozíčkáři by mohli pracovat pro podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. po úpravách pracovního místa. Nutností by zde byla bezbariérovost pracovních prostor.

### **Osoby trpící vnitřní nemocí**

Osoby, které mají nějakou vnitřní nemoc, mohou pracovat v této firmě bez omezení, protože nepotřebují žádné speciální úpravy pracovního místa, mohou vykonávat manuální i kancelářské práce a mohou běžně komunikovat a spolupracovat s ostatními zaměstnanci bez postižení.

Osoby, dle druhu zdravotního postižení, které nejsou vhodné k pracovní činnosti ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o.:

### **Mentálně postižení lidé**

Osoby s mentálním postižením nejsou vhodní zaměstnanci pro tuto společnost, protože zpravidla nedovedou pracovat s předměty a nedokáží komunikovat a spolupracovat s ostatními lidmi.

### **Středně a těžce slabozrací, nevidomí**

Středně, těžce slabozrací a nevidomí nemohou pracovat pro tento podnik, protože je zde nutná drobná manuální práce, která vyžaduje zrak.

### **Osoby s postižením horních končetin, páteře a postižením s omezením hybnosti**

Osoby s postižením horních končetin nemohou zhotovovat zakázky, které vyžadují manuální práci, proto také nejsou vhodní pro firmu Suchánek & Walraven, s. r. o. Lidé, kteří trpí postižením páteře, nebo kteří mají omezení hybnosti, také nejsou vhodní kandidáti, protože výroba vyžaduje zručnost a zaměstnanci, kteří pracují ve výrobě, velmi dlouhou dobu sedí a to pro tato postižení není vhodné.

## **9 Analýza současného stavu zaměstnávání zdravotně postižených osob ve společnosti**

### **Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. nabízí práci zdravotně postiženým dvěma způsoby. První způsob spočívá v tom, že část výrobků je vyráběna v chráněných dílnách firmy C + C Cimbál s. r. o., která má sídlo v Jablonci nad Nisou a se kterou podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. v této oblasti dlouhodobě spolupracuje. C + C Cymbál s. r. o. dojíždí do společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. pro materiál a zakázky a navrací poté hotové výrobky. Část je vyráběna zdravotně postiženými členy podniku C + C Cymbál s. r. o. přímo ve výrobním závodě podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. v Čisté u Horek.

#### **9.1 C + C Cimbál s. r. o.**

Společnost C + C Cimbál s. r. o. nabízí koupelnové doplňky, koupelnový nábytek, plynové kotle, projekty rodinných domů, plastová okna a nabízí pracovní příležitosti pro handicapované občany formou chráněné dílny, která má pobočku v Jablonci nad Nisou, Liberci, České Lípě, Mimoně a Železném Brodě. V současnosti pro ni pracuje 210 handicapovaných pracovníků. Těmto lidem jsou zadávány úkoly v podobě jednoduché montážní činnosti. Činnost této chráněné dílny trvá již 10 let. Společnost usiluje o osobní přístup ke svým hendikepovaným zaměstnancům, o vzájemné pochopení a porozumění. [42] Výroba pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. v chráněné dílně podniku C + C Cymbál s. r. o. je uvedena na obrázku č. 2.



Obr. 2 Chráněná dílna společnosti C + C Cymbál s. r. o.

Zdroj: C + C CYMBÁL s. r. o. *Chráněné dílny* [online]. Dostupné z: <http://www.cimbal.eu/co-vse-nabizime/chanene-dilny>

## 9.2 Suchánek & Walraven, s. r. o.

Ve výrobním závodě v Čisté u Horek pracuje 15 lidí se změněnou pracovní schopností. Jedná se o občany s méně závažnými druhy postižení. Tyto osoby pracují na menších zakázkách nebo dodělávají zakázky. Dodělávání zakázek spočívá především v opravách a doplnění již vyhotovených výrobků, které z nějakého důvodu nebyly zcela vyhotoveny, např. z důvodu chybějícího materiálu. Zaměstnanci se změněnou pracovní schopností pracují jenom na ranní směnu, vždy od 6:30 hod. do 13:00 hod. a jsou jim přizpůsobeny pracovní podmínky s ohledem na konkrétní postižení. Odměnou za jejich práci je hodinová mzda, nejedná se o úkolovou mzdu. Pracovníci se změněnou pracovní schopností pracují v běžném pracovním prostředí s ostatními zaměstnanci. Jsou tak ve společnosti více lidí. Postižení zaměstnanci proto pracují v této společnosti nejen

z finančních důvodů, ale hlavním motivem je zapojení do běžného pracovního života a proto mnohdy i dojíždí ze vzdálenějších míst. Tímto způsobem to ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. funguje již 4 roky, avšak spolupráce se společností C + C Cimbál s. r. o. je dlouhodobějšího charakteru.

### **9.3 Výhody současné situace**

Současná situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. má následující výhody:

#### **Spolupráce se společností C + C Cymbál s. r. o.**

Spoluprací s touto firmou má společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. výhodu v tom, že společnost C + C Cymbál s. r. o. má již bohaté zkušenosti se zaměstnáváním zdravotně postižených osob ve své chráněné dílně. Zajistila si na trhu již nějaké postavení a vybudovala dobré jméno.

#### **Administrativní jednoduchost**

Podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. nemá tak složitou administrativní činnost v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob, protože spolupracuje se společností C + C Cymbál s. r. o. Nemusí tak řešit administrativní záležitosti např. se zřízením chráněného pracovního místa.

#### **Nižší náklady**

Společnost má nižší náklady na zaměstnávání zdravotně postižených osob díky tomu, že nemá žádný speciálně vymezený prostor pro zdravotně postižené pracovníky, ale pracují v běžném pracovním prostředí s ostatními zaměstnanci bez postižení.

#### **Práce v běžném prostředí s ostatními zaměstnanci**

Zaměstnanci se zdravotním postižením pracují ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. společně s ostatními zaměstnanci, jsou tak v neustálém kontaktu, v běžné společnosti a to je pro mnoho zdravotně postižených velmi důležité. Jinak by např.

neměli tolik možností mluvit a spolupracovat s běžnými lidmi bez postižení. Zdravotně postižení se tak dostanou do společnosti běžných lidí a nalézají své pracovní uplatnění.

## **9.4 Nevýhody současné situace**

Zaměstnávání zdravotně postižených lidí ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. má v současnosti i několik nevýhod, jako jsou:

### **Spolupráce se společností C + C Cymbál s. r. o.**

Tato spolupráce přináší společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. nevýhodu v tom, že musí koordinovat činnosti obou podniků v oblasti výrobků.

### **Nemožnost průběžné kontroly v chráněné dílně**

Další nevýhodou současného stavu je i nemožnost průběžně kontrolovat kvalitu práce v chráněné dílně společnosti C + C Cymbál s. r. o.

### **Žádné příspěvky od Úřadu práce**

Nevýhoda současného řešení v této firmě spočívá i v nedostávání žádných příspěvků od Úřadu práce na zaměstnávání zdravotně postižených osob, protože společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. o tyto příspěvky dosud nežádala.

## **10 Návrhy dalších možností využití zdravotně postižených osob v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Tato kapitola diplomové práce se bude zabývat 3 dalšími možnostmi zaměstnávání zdravotně postižených osob a to spoluprací s občanským sdružením Život bez bariér, podporovaným zaměstnáváním a chráněným pracovním místem. Všechny varianty byly vybrány na základě podobnosti se současným řešením této problematiky a z důvodů pomoci, podpory a šance využití finančních příspěvků na zřízení takto definovaných pracovních míst. U navrhovaných možností bude popsán proces zavádění do praxe, zhodnocení výhod a nevýhod a závěrečné zhodnocení.

### **10.1 Spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér**

Prvním návrhem další možnosti využití osob se zdravotním postižením v podniku Suchánek & Walraven s. r. o. je spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér. Jde o způsob, který je velmi podobný současnému řešení problematiky zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. by mohla uzavřít smlouvu s občanským sdružením Život bez bariér o vyhotovování a dokončování zakázek společnosti ve chráněné dílně občanského sdružení. Podnik Suchánek & Walraven s. r. o. by dovážel do chráněné dílny občanského sdružení materiál a své požadavky na zakázku a členové chráněné dílny by je zhotovovali.

#### **10.1.1 Občanské sdružení Život bez bariér**

Občanské sdružení Život bez bariér je nestátní nezisková organizace působící v Nové Pace. Jejím cílem je především poskytnout pomoc všem lidem, kteří ji potřebují, bez ohledu na věk či druh postižení. Posláním tohoto sdružení je vyrovnávání příležitostí mezi lidmi se zdravotním postižením a lidmi bez postižení.



## **Střediska**

Sdružení provozuje svoji činnost ve 2 centrech – Centrum Vyšehrad a Centrum Klášter.

### Centrum Vyšehrad

Tento objekt dostalo sdružení do dlouhodobého bezplatného pronájmu od města Nové Paky v roce 2005. Po rekonstrukci, kde se z Centra Vyšehrad stal bezbariérový objekt, vznikla v části této budovy chráněná dílna. Ta se postupně rozrůstala a v současné době zde pracuje 21 zaměstnanců s různým typem tělesného, mentálního a psychického postižení.

### Centrum Klášter

Sdružení zakoupilo v roce 2006 od Královéhradeckého kraje na splátky areál bývalé nemocnice v Nové Pace. Jedná se o 3 budovy a park s komunikacemi. Cílem je areál postupně zrekonstruovat na centrum komplexních služeb pro osoby se zdravotním postižením a seniory. V roce 2009 získalo sdružení finanční podporu v rámci Regionálního operačního programu NUTS II Severovýchod – Rozvoj měst. Tato finanční podpora je určena na projekt „Centrum bez bariér v Nové Pace“. Jedná se o kompletní rekonstrukci objektu bývalé hospodářské budovy v Centru Klášter. Objekt je přebudováván na půjčovnu kompenzačních pomůcek, zázemí pro jejich údržbu, prezentaci a prodejnu chráněné dílny Vyšehrad. Dále se zde bude nacházet sociální rehabilitace, cvičebna, kancelář pro psychologa, terapeuta, osobního asistenta a bude zde také chráněné bydlení. Počítá se i s prostory pro vzdělávání, volnočasové aktivity, přednáškovou činnost, školení a výstavy. Objekt bude určen pro zdravotně postižené občany, seniory i pro širokou veřejnost. [43]

## **10.1.2 Postup zavádění spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér**

Prvním krokem k získání této spolupráce je kontaktování zástupců občanského sdružení a návrh spolupráce. Nejdříve by kontakt probíhal elektronickou formou v podobě e-mailu. V e-mailu by byl stručně popsán návrh spolupráce a žádost o osobní setkání.

V případě souhlasu by na osobním setkání došlo k upřesnění podrobností, týkající se spolupráce. Jednalo by se zejména o dohodu o vyhotovování a dokončování zakázek, finančních záležitostech, počty osob se zdravotním postižením, které by v chráněné dílně občanského sdružení vykonávaly pracovní činnost pro společnost Suchánek & Walraven,

s. r. o. počtu a četnosti zakázek, které by byly zhotovovány v chráněné dílně občanského sdružení, apod.

Po vzájemném souhlasu by došlo k uzavření dohody a začátku spolupráce. V průběhu spolupráce by mohlo v případě nějakých problémů dojít k úpravě podmínek. V případě osvědčení a vzájemné spokojenosti by mohlo dojít k rozšíření počtu lidí, kteří vyhotovují a dodělávají zakázky v chráněné dílně občanského sdružení pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o.

### **10.1.3 Výhody spolupráce**

Z důvodu velké podobnosti se současným řešením této problematiky jsou i výhody spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér velmi podobné jako u současného řešení. Konkrétní výhody tedy jsou:

#### **Spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér**

Společnost získá výhodu díky spoluprací s občanským sdružením Život bez bariér v tom, že toto občanské sdružení má již bohaté zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Také je velmi známé v okolí a vytvořilo si dobré jméno.

#### **Administrativní jednoduchost**

Výhodou této spolupráce je i administrativní jednoduchost, která spočívá pouze v navržení a uzavření dohody o spolupráci. Nekona se zde tudíž žádné jednání a dohody s Úřadem práce a společnost ani nemusí splňovat předepsané požadavky od tohoto úřadu, které jsou nutné např. u vymezení a zřízení chráněného pracovního místa.

### **Nízké náklady**

Se zavedením této možnosti zaměstnávání zdravotně postižených osob nevznikají společnosti žádné dodatečné náklady např. na uzpůsobení pracovního místa, protože veškerá práce by probíhala pouze v chráněné dílně občanského sdružení Život bez bariér. Jediným nákladem by bylo přepravné materiálu a následně hotových zakázek ze sídla společnosti do chráněné dílny a opačně. Tyto náklady by však byly velmi nízké.

### **Péči o zaměstnance přebírá občanské sdružení**

Výhody tohoto způsobu řešení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením spočívá v tom, že veškerou péči o zaměstnance nese občanské sdružení Život bez bariér.

## **10.1.4 Nevýhody spolupráce**

Stejně jako u výhod, jsou i nevýhody velmi podobné jako u současného řešení a řadíme mezi ně:

### **Spolupráci s občanským sdružením Život bez bariér**

Stejně jako u současného řešení této problematiky i zde přináší spolupráce s občanským sdružením nevýhodu v nutnosti koordinace veškerých činností společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. a občanského sdružení Život bez bariér.

### **Nemožnost průběžné kontroly v chráněné dílně občanského sdružení**

Podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. také v tomto případě nemá kontrolu nad průběhem výroby v chráněné dílně občanského sdružení.

### **Žádné příspěvky od Úřadu práce**

Na zavedení tohoto způsobu zaměstnávání zdravotně postižených osob nedostává společnost žádné finanční prostředky od Úřadu práce ČR.

### **Žádné osoby se zdravotním postižením na pracovišti společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Ve výrobních prostorách společnosti by v tomto případě nepracovaly žádné osoby se zdravotním postižením. Tyto osoby by se tak nesetkávaly a nespolupracovaly s běžnými zaměstnanci společnosti. Byly by ochuzeny o kontakt s běžnými lidmi bez postižení a méně by se rozvíjely.

### **10.1.5 Zhodnocení případné spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér**

Z důvodu jednoduchosti zavedení a velké podobnosti se současnou situací v podniku, je toto řešení velmi vhodné. Společnost nebude muset vynakládat žádné další dodatečné náklady. Získá spolupráci se známým občanským sdružením, nemusí se starat o zdravotně postižené osoby, protože veškeré činnosti by byly prováděny v chráněné dílně občanského sdružení v Nové Pace. Oproti tomu osoby zdravotně postižené nebudou mít kontakt s běžnými zaměstnanci bez postižení. Výhody v tomto případě převažují nevýhody tohoto způsobu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o.

## **10.2 Podporované zaměstnávání**

Obecné informace týkající se podporovaného zaměstnávání byly již uvedeny v kapitole 3.1. V této podkapitole však bude popsán průběh zavádění podporovaného zaměstnávání ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. Společnost tak získá nové motivované zaměstnance a navíc získá podporu a bezplatné služby v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením od organizace podporovaného zaměstnávání. Jedinou organizací podporovaného zaměstnávání v Libereckém kraji je obecně prospěšná společnost Rytmus Liberec. Dále pak v blízkosti společnosti se nachází středisko Světlo, které má sídlo ve Vrchlabí a také poskytuje služby podporovaného zaměstnávání.

### **10.2.1 Postup zavádění podporovaného zaměstnávání**

Postup zavádění podporovaného zaměstnávání má několik kroků, kterými jsou:

#### **1. Oslovení agentury či organizace zabývající se poskytováním služeb podporovaného zaměstnávání**

Prvním krokem k získání zdravotně postiženého zaměstnance je oslovení agentury podporovaného zaměstnávání či jiné organizace poskytující služby tohoto typu. Jak již bylo zmíněno podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. má na výběr 2 možnosti a to obecně prospěšnou společnost Rytmus se sídlem v Liberci nebo bližší středisko Světlo sídlící ve Vrchlabí. Z důvodu možnosti dojíždění pro případné zaměstnance je vhodnější kontaktovat středisko Světlo ve Vrchlabí.

Oslovení střediska Světlo by se konalo v podobě emailu. Tato forma je pro tuto záležitost ideální, protože v něm by společnost Suchánek & Walraven s. r. o. popsala svoji představu o pracovním místě, pro které hledá zdravotně postiženého zaměstnance, a také již zde by uvedla požadavky na uchazeče pro dané pracovní místo. Následoval by telefonický kontakt a dohodnutí schůzky konzultace.

#### **2. Konzultace**

Druhým, velmi důležitým, krokem je diskuse mezi firmou Suchánek & Walraven, s. r. o. a střediskem Světlo o představě pracovního místa, o náplni práce, požadavcích na zaměstnance, pracovní době, možnostech uzpůsobení pracoviště či přestávek na odpočinek pro osobu se zdravotním postižením.

V rámci podporovaného zaměstnávání by společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. vytvořila pracovní místo, kde náplní práce bude stejně jako v případě současného řešení plnění menších zakázek výroby a případné dodělávání zakázek a dále pak pracovní místo v oblasti administrativy. Společnost udává požadavky na zaměstnance, kterými jsou spolehlivost, motivace k práci a schopnost pracovat v kolektivu. Zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří budou pracovat ve výrobě na zakázkách, musí být schopni pracovat manuálně, jednalo by se tedy spíše o osoby s lehkými druhy zdravotního postižení.

Zaměstnanci by pracovali na poloviční pracovní úvazek, tedy 20 hodin týdně. Přestávky na odpočinek by se řídily po dohodě se zaměstnavatelem dle typu zdravotního postižení. Uzpůsobení pracoviště by záleželo na konkrétní situaci. Záleželo by na rozsahu a náročnosti úprav.

Na základě uvedených informací a požadavků by středisko Světlo provedlo analýzu pracovního místa ve výrobě a pracovního místa v administrativě.

### **3. Výběr zaměstnanců**

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. by požádala středisko Světlo o doporučení vhodných kandidátů na vybrané pracovní místo ve výrobě a v oblasti administrativy ze skupiny svých uživatelů. Následně by začaly probíhat přijímací pohovory na pracovní místa. Pracovní pohovory by se konaly přímo ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. za případné podpory pracovního konzultanta ze střediska Světlo. Na základě přijímacího pohovoru a doporučení od střediska Světlo podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. by přijal 1 zaměstnance se zdravotním postižením do výroby na zhotovování a dodělávání zakázek a 1 zaměstnance do oblasti administrativy jako pomocnou sílu.

### **4. Začátek pracovního poměru**

Na začátku pracovního vztahu se vyřeší všechny formální záležitosti, jako je např. pracovní smlouva. Při zaučování dochází také k podpoře zaměstnance od střediska Světlo. Z počátku pracovního vztahu může zaměstnance se zdravotním postižením doprovázet na pracoviště pracovní asistent. Pracovní asistent pomáhá zdravotně postiženému zaměstnanci seznámit se s pracovními činnostmi a podporuje ho. Asistent také pomáhá zdravotně postiženému seznámit se se společností a zapadnout do pracovního kolektivu.

Po uzavření pracovního poměru s uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání střediska Světlo spolupráce nekončí. Společnost má i nadále možnost kontaktovat a radit se se střediskem Světlo. Středisko Světlo může podniku Suchánek & Walraven,

s. r. o. pomoci orientovat se v legislativě zaměstnávání zdravotně postižených osob a také ji radí, jak s takto postiženými lidmi komunikovat.

### **10.2.2 Výhody zavedení**

Možnost zaměstnávání zdravotně postižených osob v rámci podporovaného zaměstnávání má následující výhody:

#### **Získání nových motivovaných pracovníků**

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. získá tímto způsobem nové zaměstnance, kteří budou velmi motivovaní k práci a budou si danou práci chtít udržet.

#### **Práce postižené osoby v běžném pracovním prostředí**

Zaměstnanci se zdravotním postižením by pracovali ve stejných prostorách a za podobných pracovních podmínek jako běžní zaměstnanci bez postižení. Zdravotně postižení by tak byli v neustálém kontaktu s běžnými lidmi bez postižení, spolupracovali by s nimi a tím pádem by se i rozvíjeli. Současní zaměstnanci firmy Suchánek & Walraven, s. r. o. jsou již navíc zvyklí pracovat s osobami se zdravotním postižením, nevznikaly by tak problémy diskriminace.

#### **Spolupráce se střediskem Světlo**

Spoluprací se střediskem světlo podnik získá obrovskou pomoc a podporu v oblasti získávání a zaměstnávání zdravotně postižených osob.

#### **Pomoc při vytvoření vhodného pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením**

Středisko Světlo poskytuje společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. pomoc při přizpůsobování pracovního místa zaměstnancům se zdravotním postižením.

### **Získání informací od střediska Světlo v oblasti legislativy týkající se zaměstnáváním zdravotně postižených**

Středisko Světlo podnik informuje o legislativě týkající se této problematiky a pomáhá jí se této legislativě přizpůsobit.

### **Rady ohledně komunikace s postiženými osobami**

Podniku dále středisko Světlo dává rady v oblasti komunikace se zdravotně postiženými zaměstnanci a učí ho správně spolupracovat s takto postiženými lidmi.

### **Doporučení vhodných zaměstnanců ze skupiny uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání**

Středisko Světlo pomáhá společnosti i s výběrem vhodných zaměstnanců ze skupiny uživatelů podporovaného zaměstnávání.

### **Pomoc zdravotně postiženým na začátku pracovního vztahu skrze pracovní asistenci**

Pracovní asistenti od počátku pracovního vztahu pomáhají zdravotně postiženému zaměstnanci naučit se pracovním povinnostem, přizpůsobit se a zapojit se do kolektivu.

## **10.2.3 Nevýhody zavedení**

Podporované zaměstnávání má pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. spoustu výhod, přináší však společnosti i nevýhody, jakými jsou:

### **Uchazeči o zaměstnání budou pouze z okruhu skupiny uživatelů střediska Světlo**

Všichni zaměstnanci se zdravotním postižením by byli vybráni pouze z okruhu uživatelů služeb podporované zaměstnávání ve středisku Světlo. Ostatní osoby se zdravotním postižením, které nejsou uživateli služeb tohoto střediska, by tak ztratili možnost najít pracovní uplatnění ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o.



### **Se zaměstnancem společnosti bude na pracovišti zprvu i pracovní asistent**

Se zaměstnancem se zdravotním postižením by z počátku pracovního vztahu byl současně s ním na pracovišti i jeho pracovní asistent, jednalo by se tak o další osobu, která by znala prostředí a fungování firmy.

## **10.2.4 Zhodnocení podporovaného zaměstnávání pro společnosti**

### **Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Podporované zaměstnávání jako forma zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. je velmi vhodné, protože se velmi podobá současnému řešení v této problematice. Oproti současnému řešení však navíc získává pomoc a podporu od střediska Světlo, které poskytuje služby podporovaného zaměstnávání. Tato možnost by se z těchto důvodů dala společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. doporučit. Získá tak navíc užitečnou spolupráci v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob, aniž by musela vynaložit navíc nějaké náklady.

## **10.3 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo již obecně bylo popsáno v podkapitole 3.3. Stejně, jako u spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér a u podporovaného zaměstnávání, zde bude uveden postup zavádění této možnosti pracovního uplatnění pro osoby se zdravotním postižením do podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. Před zřízením chráněného pracovního místa si musí společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. stanovit plán a postup při zřizování takového pracovního místa. Musí si ujasnit své cíle, čeho chce dosáhnout a jak toho chce dosáhnout.

### **10.3.1 Vymezení chráněného pracovního místa**

Prvním krokem k vymezení a následnému zřízení chráněného pracovního místa je stanovení počtu pracovních míst, které budou vedeny jako chráněné pracovní místo.

Dále pak je to stanovení náplně pracovní činnosti zaměstnance pracujícího na případném chráněném pracovním místě a vlastností, které by takový zaměstnanec měl mít. Společnost musí určit, kde bude tyto zaměstnance shánět, pracovní dobu zaměstnanců pracujících na takto vymezeném pracovním místě, odměnu za práci, posoudit podmínky nutné pro vykonávání pracovní činnosti zaměstnancem se zdravotním postižením na pracovním místě a další péči o zdravotně postižené zaměstnance.

### **Počet chráněných pracovních míst**

Společnost by zpočátku měla zřídit 5 pracovních míst. Tento počet byl vybrán z důvodu nákladů na úpravu pracovních míst tak, aby odpovídaly potřebám osob se zdravotním postižením. V případě, že by se tento druh zaměstnávání zdravotně postižených osob osvědčil, může počet chráněných pracovních míst zvýšit.

### **Náplň pracovní činnosti na chráněném pracovním místě**

Náplní pracovní činnosti zaměstnanců na chráněném pracovním místě by stejně jako u současného způsobu řešení problematiky zaměstnávání zdravotně postižených bylo vyhotovování zakázek menšího rozsahu a dodělávání rozpracovaných zakázek, které nemohly být dokončeny např. z důvodu nedostatku potřebného materiálu.

### **Vlastnosti zaměstnanců pracujících na chráněném pracovním místě**

Zaměstnanci pracující na chráněném pracovním místě by měli být manuálně zruční, protože budou pracovat na výrobě a dodělání zakázek. Jednalo by se především o upevňovací systémy, jako jsou např. různé druhy objímek. Zdravotní postižení by tedy mělo umožňovat drobné ruční práce. Zaměstnanci na chráněném pracovním místě by pracovali ve společných prostorách firmy s ostatními zaměstnanci bez postižení, měli by tak být schopni spolupráce a pracovat v kolektivu.

### **Shánění osob se zdravotním postižením na obsazení chráněného pracovního místa**

Z důvodu možnosti dojíždění do zaměstnání by bylo vhodné zaměstnávat stejně jako v současnosti členy chráněné díly C + C Cymbál s. r. o., kteří bydlí v okolí společnosti. Další možností by byla spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér, která sídlí

v Nové Pace a sdružuje handicapované osoby. Spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér by byla velmi vhodná, protože jejími členy jsou zejména lidé na invalidním vozíčku, tudíž mohou pracovat manuálně, ale i vykonávat např. administrativní činnost.

#### **Pracovní doba a odměňování zaměstnanců na chráněném pracovním místě**

V oblasti pracovní doby a odměňování za práci by se po zřízení chráněného pracovního místa nic nezměnilo oproti současnému řešení. Zaměstnanci, kteří by byli zaměstnáni na chráněném pracovním místě, by pracovali na ranní směnu, vždy od 6:30 hod. do 13:00 hod. a odměnou za práci by jim byla hodinová mzda.

#### **Pracovní podmínky a další péče o zdravotně postižené zaměstnance na chráněném pracovním místě**

Pracovní podmínky v prostorách firmy Suchánek & Walraven, s. r. o. by byly přizpůsobeny individuálně dle konkrétního druhu postižení. Samozřejmostí by zde byly zdravotní přestávky a možnost odpočinku. Stejně jako při současném řešení by se chráněné pracovní místo nacházelo ve stejných prostorách, kde pracují i zaměstnanci bez postižení.

### **10.3.2 Postup zřízení chráněného pracovního místa**

Zřízení chráněného pracovního místa probíhá v následujících krocích:

#### **1. Podání žádosti o vymezení a zřízení chráněného pracovního místa**

Společnost Suchánek & Walraven s. r. o. musí nejdříve pro zřízení chráněného pracovního místa podat žádost u Úřadu práce v Jilemnici. V této žádosti společnost uvede své identifikační údaje, právní formu a předmět podnikání. Dále pak adresu sídla, oprávněného zástupce, kontaktní osobu, která bude jednat s Úřadem práce, celkový počet zaměstnanců, počet zaměstnanců se zdravotním postižením, počet vymezovaných chráněných pracovních míst, maximální počet zdravotně postižených zaměstnanců, kteří budou umístěni na chráněné pracovní místo apod.

Společnost musí k žádosti přiložit doklady o tom, že neeviduje žádné daňové nedoplatky potvrzením, které se vystavuje na identifikační číslo společnosti. Dále musí potvrdit, že nemá po pojistném a penále evidován nedoplatek na veřejné zdravotní pojištění, na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Společnost může požádat Úřad práce, aby si sám zjistil výše uvedené nedoplatky.

## **2. Uzavření dohody mezi Úřadem práce České republiky a společností**

### **Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Po podání žádosti o vymezení a zřízení chráněného pracovního místa ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. ji posuzuje Úřad práce ČR. Pro uzavření dohody společnost nesmí uskutečnit srážky ze mzdy či platu dle § 327 zákoníku práce a to nejméně v době 12 měsíců před podáním žádosti.

Dále nesmí na podnik být zahájeno nebo mu být udělena:

- trestní stíhání v oblasti poskytování příspěvků dle § 78 zákona o zaměstnanosti,
- pokuta za správní delikt či přestupek v problematice zaměstnanosti nebo inspekce práce a
- stížnost za porušení povinností dle zákoníku práce.

Úřad práce dále prošetří, zda má firma Suchánek & Walraven, s. r. o. správně uzpůsobené pracovní prostředí pro zaměstnance se zdravotním postižením. Jedná se např. o bezbariérovost, sociální zázemí a parkování.

Poslední podmínkou pro uzavření dohody o vymezení a zřízení chráněného pracovního místa je, že společnost musí učinit v žádosti prohlášení, zda má nebo nemá uzavřenou smlouvu, která zaměstnanci ukládá povinnost odvádět finanční prostředky zaměstnavateli či jiné fyzické nebo právnické osobě a to v období 12 měsíců před podáním žádosti. V případě, že je takováto smlouva uzavřena, musí společnost specifikovat konkrétní druh smlouvy.

Za předpokladu dodržení všech výše uvedených podmínek se uzavře dohoda mezi podnikem Suchánek & Walraven, s. r. o. a Úřadem práce ČR.

### **3. Poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa**

Po vymezení a zřízení chráněného pracovního místa dostane společnost od Úřadu práce České republiky příspěvek na nákup vybavení nezbytného pro vytvoření nového pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením. Poskytovatel příspěvku posuzuje také efektivnost vynaložení finančních prostředků ze státního rozpočtu. Týká se to zejména životaschopnosti podnikatelského záměru, předpokladu udržitelnosti zřizovaných pracovních míst, ekonomické situace zaměstnavatele a struktury volných pracovních míst v daném regionu pro zdravotně postižené osoby. Úřad práce neposkytuje žádný příspěvek na vymezení chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo vymezené a zřízené ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. musí být obsazené po dobu 3 let. Po uplynutí této doby může společnost znovu zažádat o vymezení chráněného pracovního místa. [44]

#### **10.3.3 Výhody zavedení**

Vymezení a následné zřízení chráněného pracovního místa má pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. následující výhody:

##### **Získání příspěvku od Úřadu práce České republiky**

Společnost dostane finanční příspěvek na vymezení a zřízení chráněného pracovního místa. Sníží se jí tak položka nákladů.

##### **Podobnost se současným řešením ve společnosti**

I vymezení a zřízení chráněného pracovního místa je velmi podobné současnému řešení této problematiky. Podobnost se týká zejména toho, že osoby se zdravotním postižením pracují společně s ostatními zaměstnanci bez postižení.

##### **Možnost i nadále spolupracovat s podnikem C + C Cymbál s. r. o.**

Podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. může i v této formě zaměstnávání zdravotně postižených osob pokračovat v tradici spolupráce s firmou C + C Cymbál s. r. o.

### **Možnost spolupráce např. s občanským sdružením Život bez bariér**

Společnost také může uzavřít novou dohodu o spolupráci s občanským sdružením Život bez bariér či s jinou organizací sdružující zdravotně postižené občany.

### **10.3.4 Nevýhody zavedení**

Chráněná pracovní místa mají však pro společnost i tyto nevýhody:

#### **Časová náročnost na vymezení a zřízení chráněného pracovního místa**

Vymezení a zřízení chráněného pracovního místa vyžaduje čas na přípravu. Je nutné splnit všechny požadavky Úřadu práce. Vyřizování a posuzování žádosti Úřadem práce také nějakou dobu trvá.

#### **Administrativní náročnost**

Pro vymezení a zřízení je nutné podání žádosti u Úřadu práce. K žádosti je nutné přiložit dokumenty prokazující splnění daných podmínek.

#### **Žádná podpora týkající se informací, výběru a zaškolení zaměstnanců, apod.**

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. v této formě zaměstnávání zdravotně postižených osob nebude mít podporu od žádného občanského sdružení, střediska poskytující služby podporovaného zaměstnávání či jiné organizace zabývající se problematikou zaměstnávání zdravotně postižených osob. Veškeré informace si podnik musí zjistit sám. Také shánění, přijímací řízení, výběr a zaškolení nových zaměstnanců si musí společnost obstarat sama.

#### **Nutnost splnění podmínek na vymezení a zřízení chráněného pracovního místa a na poskytnutí příspěvků**

Vymezení a zřízení chráněného pracovního místa a získání finančního příspěvku od Úřadu práce ČR vyžaduje splnění předepsaných podmínek, které byly zmíněny výše v textu.

### **10.3.5 Zhodnocení zřízení chráněného pracovního místa pro podnik**

#### **Suchánek & Walraven, s. r. o.**

I přes některé výhody chráněného pracovního místa tento způsob řešení problematiky zaměstnávání zdravotně postižených v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. není vhodný z důvodu náročnosti vymezení a zavádění.

# 11 Ostatní možnosti plnění zákona

## o zaměstnanosti

Jak již bylo uvedeno v teoretické části této diplomové práce, zaměstnavatelé, kteří mají více jak 25 zaměstnanců, mají dle zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat minimálně 4 % zdravotně postižených osob. Tuto povinnost mohou plnit 3 způsoby:

- zaměstnat osoby se zdravotním postižením přímo v daném podniku,
- odběrem výrobků a služeb od osob samostatně výdělečně činných se zdravotním postižením či od firem, které zaměstnávají více jak 50 % zdravotně postižených lidí,
- finančním odvodem do státního rozpočtu, nebo
- kombinací výše uvedených možností.

Zaměstnávání zdravotně postižených osob přímo v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. již bylo charakterizováno v kapitole 9. V této kapitole tedy budou uvedeny zbylé 2 možnosti: odběr výrobků a služeb od osob samostatně výdělečně činných se zdravotním postižením nebo firem, které mají většinu zaměstnanců se zdravotním postižením a finanční odvod do státního rozpočtu.

### 11.1 Náhradní plnění

Druhou možností pro podnik Suchánek & Walraven, s. r. o., jak dodržovat zákon o zaměstnanosti týkající se osob se zdravotním postižením je náhradní plnění, tedy odběr výrobků či služeb od osob samostatně výdělečně činných se zdravotním postižením nebo od společností které mají více jak 50 % zdravotně postižených zaměstnanců.

Počet osob, které by se tomuto podniku započítaly do plnění povinného podílu jako náhradní plnění, se vypočte dle následujícího vzorce (2).



$$\text{Počet osob} = \frac{(\text{objem tržeb za odebrané a zaplacené výrobky a služby v daném roce} - \text{DPH})}{7 \times \text{Ø měsíční mzda v národním hospodářství za 1.– 3.čtvrtletí daného roku}} \quad (2)$$

Podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. má 210 zaměstnanců. Za předpokladu, že by nezaměstnávala žádnou osobu se zdravotním postižením, by to znamenalo, že by od osob samostatně výdělečně činných se zdravotním postižením nebo od společností s nadpoloviční většinou zdravotně postižených zaměstnanců musela odebírat výrobky a služby v hodnotě 1 435 190,40 Kč. Tato hodnota byla vypočtena z údajů z roku 2012 následujícím způsobem. Průměrná mzda za 1. až 3. čtvrtletí 2012 činila 24 408 Kč. Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. by měla zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, což je  $210 \times 0,04 = 8,4$  zdravotně postižených osob. Objem výrobků a služeb je poté dán jako sedminásobek průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí daného roku na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením, kterého by podnik měl zaměstnávat. Konkrétněji je to:

$$\text{Objem výrobků} = 8,4 \times 7 \times 24\,408 = 1\,345\,190,40 \text{ Kč.}$$

### 11.1.1 Postup při náhradním plnění

Postup při náhradním plnění má následující kroky:

1. Volba výrobků.
2. Výběr konkrétních firem.
3. Uzavření rezervačních smluv.
4. Odběr výrobků.

#### Volba výrobků

Výrobky, které by tato společnost mohla odebírat od osob a firem splňující plnění povinného podílu jsou např.: kancelářský nábytek, kancelářské potřeby, hygienický materiál, ochranné pracovní pomůcky, bezpečnostní a úklidové služby, apod.

#### Výběr konkrétních firem

Konkrétněji by to mohli být firmy: PEMA VELKOOBCHOD s. r. o., LIPA VELKOOBCHOD PAPÍREM s. r. o., MILKOM SERVIS s. r. o., FIDES Group s. r. o., ROS ZEFYRA s. r. o. a další.

Od společností PEMA VELKOOBCHOD s. r. o. by podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. mohl odebírat: prací a čisticí prostředky, úklidové pomůcky, výrobky pro osobní hygienu, papírové výrobky, zásobníky a ochranné pomůcky. Od společnosti LIPA VELKOOBCHOD PAPIREM s. r. o. pak kancelářské potřeby a kancelářskou techniku či hygienické potřeby. Společnost MILKOM SERVIS s. r. o. nabízí čištění a úklid budov a strojů, dále pak správu budov, do které řadí např. údržbu travnatých ploch, úklid sněhu, recepční služby, ostrahu nebo správu odpadového hospodářství. Od firmy FIDES Group s. r. o. by mohl podnik využít kompletační, dokončovací a balící práce a od podniku ROS ZEFYRA s. r. o. výrobu vizitek a pracovní oděvy.

#### Uzavření rezervační smlouvy

Pro zajištění obchodní spolupráce v rámci platné legislativy je nutné uzavřít rezervační smlouvu na náhradní plnění. Uzavření této smlouvy zajistí podniku Suchánek & Walraven, s. r. o., že vybraní dodavatelé dodrží dodat své výrobky a služby ve sjednaném finančním objemu. V případě, že tak dodavatel neučiní je povinen uhradit všechny náklady, vzniklé nedodržením smlouvy. Návrh rezervační smlouvy se společností PEMA VELKOOBCHOD s. r. o. se nachází v příloze E.

#### Odběr výrobků

Finální částí plnění povinného podílu v rámci náhradního plnění je již samotný odběr vybraných výrobků a služeb ve výši 1 345 190,40 Kč.

## **11.2 Finanční odvod do státního rozpočtu**

Třetí možností plnění zákona o zaměstnanosti týkající se zdravotně postižených osob je finanční odvod do státního rozpočtu. Hodnota tohoto odvodu se vypočte dle vzorce (3).

$$\text{Výše finančního odvodu} = \text{počet zdravotně postižených zaměstnanců, které by podnik měl zaměstnávat} \times 2,5 \times \text{průměrná mzda za 1. - 3. čtvrtletí daného roku} \quad (3)$$

Pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. by to tedy znamenalo odvést do státního rozpočtu částku 512 568 Kč. Tato hodnota byla vypočtena tímto způsobem:

*Výše finančního odvodu* =  $8,4 \times 2,5 \times 24\,408 = 512\,568$  Kč

### **11.3 Kombinace výše uvedených možností**

Pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. je kombinace výše jmenovaných možností plnění zákona o zaměstnanosti velmi vhodná. Společnost již v současné době zaměstnává několik osob se zdravotním postižením. Z tohoto důvodu by byla ideální kombinace zaměstnávání zdravotně postižených přímo v podniku a odběru výrobků a služeb od zdravotně postižených osob nebo od společností, které zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením či s finančním odvodem do státního rozpočtu.

Podnik Suchánek & Walraven, s. r. o. má 210 zaměstnanců. Ze zákona mu tedy vyplývá povinnost zaměstnat 8,4 osob se zdravotním postižením. Kdyby tedy společnost zaměstnala 7 přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením, musela by odebrat výrobky či služby v hodnotě 239 198,40 Kč. Jednalo by se převážně o kancelářské potřeby a hygienický materiál. Tyto výrobky musí společnost odebírat pro správný chod podniku. Počet sedmi zaměstnanců se zdravotním postižením byl zvolen na základě současné situace v podniku, aby nevznikaly dodatečné náklady na vytvoření pracovního místa a pracovních podmínek pro zdravotně postiženého zaměstnance. Za těchto podmínek by již firma Suchánek & Walraven, s. r. o. nemusela odvádět finanční prostředky do státního rozpočtu, které by znamenaly dodatečný náklad.

## **12 Spolupráce s organizacemi pomáhající zdravotně postiženým osobám na území České republiky**

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. může také uzavřít spolupráci s několika organizacemi, které pomáhají zdravotně postiženým osobám zařadit se do pracovního procesu a společnosti. Tyto organizace mohou tomuto podniku pomoci také s komunikací se zaměstnanci, kteří mají nějaké zdravotní postižení či s osobní asistencí. Tyto organizace by se tak mohly stát velmi užitečnými poradci zejména na počátku pracovních vztahů se zdravotně postiženými lidmi.

Konkrétněji by se firma Suchánek & Walraven, s. r. o. mohla obrátit na informační portál pro osoby se specifickými potřebami Helpnet a na Centrum pro zdravotně postižené Libereckého kraje o. s.

Na informačním portále Helpnet se tato společnost dozví informace o různých druzích zdravotního postižení, dále informace jak komunikovat a pracovat s těmito osobami dle druhu postižení zaměstnance nebo například jaké pomůcky usnadňují zdravotně postižené osobě práci a každodenní život.

Na portálu Helpnet nalezne podnik také přehledný souhrn potřebné legislativy a dokumentů týkající se této problematiky. Dozví se zde i informace, kde získat pomůcky pro osoby se zdravotním postižením, či kdy si je může vypůjčit. Jsou zde různé odkazy a dokumenty týkající se sociálních služeb. V sekci zaměstnávání se může spojit s různými portály a veřejně tak podat konkrétní nabídku zaměstnání pro zdravotně postižené osoby. V neposlední řadě zde může vyhledat odkazy na stránky, které pomáhají získat finanční prostředky.

## **13 Závěrečné zhodnocení všech navrhovaných možností a doporučení pro společnost**

### **Suchánek & Walraven, s. r. o.**

Jak již bylo uvedeno, každá z uvedených navrhovaných možností využití zdravotně postižených osob má pro společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. své výhody a své nevýhody.

Spolupráci s občanským sdružením Život bez bariér společnosti úplně odpadá veškerá starost a péče o zdravotně postižené zaměstnance, protože ti pracují v chráněné dílně občanského sdružení. Velkou nevýhodou však je, že přímo ve společnosti by nepracovali žádní zaměstnanci se zdravotním postižením a tak by neprobíhala komunikace a spolupráce zdravotně postižených a ostatních zaměstnanců bez postižení a společnost by neměla příležitost průběžně kontrolovat kvalitu zakázek vyráběných v chráněné dílně, mohly by tak vznikat časové prodlevy např. z důvodu opravy či předělání vadných zakázek z chráněné dílny občanského sdružení.

Podporované zaměstnávání je pro společnost velmi výhodné, protože tak získá obrovskou pomoc a podporu od střediska Světlo. Od tohoto střediska bude také informována o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zdravotně postiženým zaměstnancům budou navíc z počátku pracovního vztahu pomáhat pracovní asistenti. Pracovní asistent však bude další osoba, která bude znát prostředí a fungování firmy. Nevýhoda této formy zaměstnávání zdravotně postižených osob spočívá také v tom, že uchazeči se zdravotním postižením budou pouze z okruhu uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání střediska Světlo.

Další navrhovaná možnost je vymezení a zřízení chráněného pracovního místa. Výhodu této formy zaměstnávání osob se zdravotním postižením je, že společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. by si vše zařizovala sama a to od formování pracovního místa, přes výběr zaměstnance se zdravotním postižením až po následnou péči o zdravotně postiženého zaměstnance. To s sebou přináší i obrovskou nevýhodu,

protože se jedná o velmi nákladnou záležitost. Tato možnost je časově, organizačně i finančně náročná.

Z těchto tří navrhovaných možností je nejvhodnější podporované zaměstnávání a spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér. Možnost vymezení a zřízení chráněného pracovního místa byla vyřazena z důvodu velké náročnosti na zřízení.

Z ostatních možností plnění povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti týkající se osob se zdravotním postižením je, jak již bylo uvedeno v kapitole 11, kombinace zaměstnávání osob se zdravotním postižením přímo v podniku a odběrem výrobků či služeb od osob se zdravotním postižením nebo od společností zaměstnávající více jak 50 % takovýchto osob.

Samostatné zavedení jednoho z uvedených možností není zcela ideální. Vhodné je popsané formy zaměstnávání zdravotně postižených kombinovat. Optimální by byla kombinace podporovaného zaměstnávání a spolupráce s občanským sdružením Život bez bariér a s podnikem C + C Cymbál s. r. o., se kterým již společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. delší dobu spolupracuje a odběrem kancelářských a hygienických potřeb v rámci náhradního plnění.

Kombinace podporovaného zaměstnávání skrze středisko Světlo, podniku C + C Cymbál s. r. o. a občanského sdružení Život bez bariér by byla neoptimálnější řešení této problematiky. Byly by využity všechny výhody jednotlivých možností a odstraněny by byly některé jejich nevýhody.

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. by uzavřela dohody se střediskem Světlo a s občanským sdružením Život bez bariér a i nadále by spolupracovala s firmou C + C Cymbál s. r. o.

Spolupráce s C + C Cymbál s. r. o. by probíhala stejně jako u současného řešení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Společnost by i nadále zaměstnávala členy této společnosti přímo ve společnosti v Čisté u Horek. Upustila by

od odesílání materiálů na výrobu do chráněných dílen C + C Cymbál s. r. o. a zpětného navracení hotových výrobků.

Nově by společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. uzavřela dohodu o spolupráci se střediskem Světlo. Zaměstnala by tak členy tohoto sdružení, kteří by měli zpočátku pracovního vztahu k dispozici svého pracovního asistenta. Jelikož by společnost nepropustila žádného současného zaměstnance a uzavřela ještě smlouvu s občanským sdružením Život bez bariér, zaměstnala by prozatím 1 uživatele podporovaného zaměstnávání. V případě osvědčení tohoto způsobu zaměstnávání postižených osob a potřeby dalšího zaměstnance by se mohl počet zaměstnanců využívajících služeb podporovaného zaměstnávání zvýšit.

Dále by uzavřela dohodu s občanským sdružením Život bez bariér. Společnost by do chráněné dílny tohoto občanského sdružení dovážela potřebný materiál a požadavky na vyhotovování zakázek a zdravotně postižení by zde vyhotovovali výrobky. Po dokončení práce by si společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. zpětně odvezla hotové produkty. Jednalo by se tedy o stejný princip jako v současném řešení, pouze s jinou společností, nejednalo by se o C + C Cymbál s. r. o., ale o občanské sdružení Život bez bariér. Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. tak bude mít z důvodu daleko menší vzdálenosti dopravy nižší náklady.

Výhodami tohoto způsobu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou:

- jedná se o velmi podobný způsob jako u současného řešení této problematiky,
- toto řešení nepotřebuje žádné dodatečné úpravy pracovního místa pro zdravotně postižené osoby,
- nižší náklady na dopravu při vyhotovování zakázek v chráněné dílně,
- vytvoření lepšího jména v okolí, tím že bude více zaměstnávat zdravotně postižené osoby,
- spolupráce s více podniky,
- získání pomoci a podpory od střediska Světla,
- administrativní jednoduchost,

- práce zdravotně postižených s ostatními zaměstnanci bez postižení, možnost vzájemné komunikace a spolupráce a
- zachování tradice ve spolupráci s C + C Cymbál s. r. o.

Nevýhodami tohoto řešení problematiky zaměstnávání zdravotně postižených jsou:

- nemožnost průběžné kontroly v chráněné dílně občanského sdružení Život bez bariér,
- žádné příspěvky od Úřadu práce na zřízení pracovního místa a
- společně s uživatelem služeb podporovaného zaměstnávání střediska Světlo bude zpočátku pracovního vztahu na pracovišti i pracovní asistent.



## 14 Závěr

Cílem této diplomové práce byla analýza současného stavu zaměstnávání zdravotně postižených osob v podniku Suchánek & Walraven, s. r. o. a následné doporučení pro další vývoj v této oblasti.

V současné době podnik zaměstnává zaměstnance společnosti C + C Cymbál s. r. o. a část výrobků je vyráběna přímo v chráněné dílně společnosti C + C Cymbál s. r. o.

Navrhovaný způsob zaměstnávání osob se zdravotním postižením spočívá v pokračování zaměstnávání členů podniku C + C Cymbál s. r. o. přímo ve společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o. a rozšíření o spolupráci se střediskem Světlo a občanským sdružením Život bez bariér.

Středisko Světlo by tomuto podniku poskytovalo služby podporovaného zaměstnávání a občanské sdružení Život bez bariér by ve své chráněné dílně vyhotovovala zakázky pro tuto společnost.

Společnost Suchánek & Walraven, s. r. o. si tímto způsobem rozšíří okruh zaměstnanců se zdravotním postižením, získá nové informace a pomoc v této problematice a okolí firmy si na ni vytvoří lepší názor.

Vhodné je i doplnění o náhradní plnění prostřednictvím odběru výrobků a služeb od osob se zdravotním postižením nebo od podniku zaměstnávající více jak 50 % zdravotně postižených lidí.

## Seznam použité literatury

- [1] SBÍRKA ZÁKONŮ ČR. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [vid. 2012–11-08]. Také dostupné z:  
[business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx)
- [2] KRÁSA, V. A B. MIŠKOVSKÁ *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, podklad pro teoretickou část výukového DVD* [online]. 2009, 20 s. [vid. 2012–11-08]. Dostupné z:  
[http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA\\_1\\_Zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_v\\_ceske\\_republice.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf)
- [3] ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace* [online]. Portál. [vid. 2012–12-10]. ISSN 1214-2107. Dostupné z: [www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=623&tmplid=45](http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=623&tmplid=45)
- [4] Duševní postižení: Osoby s duševním postižením [online]. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2011. [vid. 2012–12-10]. Dostupné z:  
<http://www.praceprozp.cz/hledam-praci/vhodne-pracovni-pozice/dusevni-postizeni>
- [5] *Listina základních práv a svobod* [online]. [vid. 2012–12-18]. Také dostupné z:  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava4.aspx>
- [6] SBÍRKA ZÁKONŮ ČR. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. [vid. 2012–12-19]. Také dostupné z:  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [7] AGENTURA OSMÝ DEN. *Výhody zaměstnávání občanů s postižením* [online]. Ústí nad Labem. [vid. 2012–11-08]. Dostupné z: [www.osmyden.cz/pro-firmy/vyhody-zamestnavani-obcanu-s-postizenim/#!/prettyPhoto](http://www.osmyden.cz/pro-firmy/vyhody-zamestnavani-obcanu-s-postizenim/#!/prettyPhoto)

[8] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012–01-23 [vid. 2013–03-08].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/APZ>

[9] *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9. Také dostupné z: [www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/souhrnna-metodika.pdf](http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/souhrnna-metodika.pdf)

[10] *Pojem „hendikep“ a „dobrý zaměstnanec“ se nevylučují* [online]. 2012–01-23 [vid. 2013–03-19]. Dostupné z: [www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/pojmy-hendikep-a-dobry-zamestnanec-se-nevylucuji.html](http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/pojmy-hendikep-a-dobry-zamestnanec-se-nevylucuji.html)

[11] OBČANSKÉ SDRUŽENÍ POLOVINA NEBE. *Výhody a nevýhody zaměstnávání OZP* [online]. Praha. [vid. 2013–03-09]. Dostupné z: <http://www.polovinanebe.cz/?src=public/pn/prozam/>

[12] VÍŠKOVÁ, L. *Diskriminace osob se zdravotním postižením aneb víme, koho a jak chceme vlastně před diskriminací chránit?* [online]. Praha. [vid. 2013–04-06]. Dostupné z: [www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Diskriminace\\_osob\\_s\\_postizenim\\_koho\\_chranit.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Diskriminace_osob_s_postizenim_koho_chranit.pdf)

[13] Databáze ProQuest Central. *Are Caring Professions Restricting Employment of Disabled People?*

[14] *Integrace zdravotně postižených na pracovní trh* [online]. [vid. 2013–06-08]. Dostupné z: [www.mopo-cz.eu/stranky/integrace-zdravotne-postizenych-na-pracovni-trh](http://www.mopo-cz.eu/stranky/integrace-zdravotne-postizenych-na-pracovni-trh)

[15] SBÍRKA ZÁKONŮ ČR. *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. [vid. 2012–11-08]. Také dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/>

- [16] SBÍRKA ZÁKONŮ ČR. *Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení* [online]. [vid. 2012-11-08]. Také dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialzab>
- [17] VESECKÝ, Z. *Zaměstnávat zdravotně postižené se vyplácí. Počítejte s námi* [online]. 2013-08-14. [vid. 2013-10-08]. Dostupné z: [www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavat-zdravotne-postizene-se-vyplaci-pocitejte-s-nami](http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavat-zdravotne-postizene-se-vyplaci-pocitejte-s-nami)
- [18] *Výpočet náhradního plnění* [online]. [vid. 2013-10-08]. Dostupné z: <http://www.nahradniplneni.cz/pravidla-nahradniho-plneni>
- [19] *Povinný podíl OZP a legislativa* [online]. [vid. 2013-10-08]. Dostupné z: [www.nahradni-plneni-2013.cz/povinny-podil-a-legislativa](http://www.nahradni-plneni-2013.cz/povinny-podil-a-legislativa)
- [20] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy v ČR a krajích v 1. – 3. čtvrtletí 2012* [online]. [vid. 2013-11-15]. Dostupné z: [www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne\\_mzdy\\_v\\_cr\\_a\\_krajich\\_v\\_1\\_3\\_ctvtlet\\_i\\_2012](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne_mzdy_v_cr_a_krajich_v_1_3_ctvtlet_i_2012)
- [21] KAMPI OFFICE GROUP, s. r. o. *Náhradní plnění – zneužívání zákona* [online]. 2013-10-31. [vid. 2013-11-15]. Dostupné z: <http://www.kampioffice.cz/nahradni-plneni-zneuzivani/>
- [22] KREJČÍŘOVÁ, O., et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: RYTMUS, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
- [23] KANDLER, L. *Příspěvky a dotace pro OSVČ se zdravotním postižením* [online]. 2013-01-11. [vid. 2013-10-09]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/chci-zacit-podnikat/prispevky-a-dotace-pro-osvc-se-zdravotnim-postizen/?feed=news>
- [24] NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR. *Základní informace* [online]. [vid. 2013-04-08]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/o-nas/zakladni-informace.html>

- [25] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *Co je ESF?* [online]. [vid. 2013-04-08].  
Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>
- [26] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [vid. 2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- [27] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [vid. 2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- [28] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. [vid. 2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>
- [29] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Praha – Adaptabilita* [online]. [vid. 2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>
- [30] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Rozvoj lidských zdrojů* [online]. [vid. 2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>
- [31] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Jednotný programový dokument pro Cíl 3* [online]. [2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/jpd3>
- [32] EQUAL ČR. *Co je to Iniciativa společenství EQUAL?* [online]. 2006-08-31. [2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>
- [33] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Společný regionální operační program* [online]. [2013-08-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/srop>
- [34] EVROPSKÁ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Program PROGRESS* [online]. [vid. 2013-09-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=cs>
- [35] EVROPSKÁ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. [vid. 2013-09-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=81>

[36] EVROPSKÁ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Sociální ochrana a sociální začlenění* [online]. [vid. 2013-09-10].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=750>

[37] EVROPSKÁ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Práva na pracovišti* [online]. [vid. 2013-09-10]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=82>

[38] EVROPSKÁ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Odstranění diskriminace* [online]. 2013-07-16. [vid. 2013-09-10].

Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_cs.htm)

[39] EVROPSKÁ KOMISE PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Rovnost žen a mužů* [online]. 2013-10-16. [vid. 2013-09-10].

Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm)

[40] WALRAVEN s. r. o. *O nás* [online]. [vid. 2012-10-11]. Dostupné z:

[www.walraven.com/cz/cs/o-walraven](http://www.walraven.com/cz/cs/o-walraven)

[41] interní materiály společnosti Suchánek & Walraven, s. r. o., Horka u Staré Paky.

[42] C + C CYMBÁL s. r. o. *Chráněné dílny* [online]. [vid. 2013-03-19]. Dostupné z:

[www.cimbal.eu](http://www.cimbal.eu)

[43] interní materiály občanského sdružení Život bez bariér, Nová Paka.

[44] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst dílny* [online]. 2012-01-23.

[vid. 2013-08-25]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani\\_a\\_vymezovani\\_chpm](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm)

# **Seznam příloh**

Příloha A – Hlavní vedení skupiny Walraven

Příloha B – Prodejní společnosti skupiny Walraven

Příloha C – Výrobní společnosti skupiny Walraven

Příloha D – Partnerské společnosti skupiny Walraven

Příloha E – Návrh rezervační smlouvy

## **PŘÍLOHA A - Hlavní vedení skupiny Walraven**



### **J. van Walraven Holding B.V.**

Industrieweg 5, 3641 RK  
Mijdrecht  
Postbus 15, 3640 AA  
Mijdrecht  
Nederland



## Příloha B - Prodejní společnosti skupiny Walraven



### **Walraven International (Export)**

*Africa, Asia, Australia,  
Middle East*  
Industrieweg 5, 3641 RK  
Mijdrecht  
P.O. Box 15, 3640 AA  
Mijdrecht  
The Netherlands



### **Walraven B.V.**

Industrieweg 5, 3641 RK  
Mijdrecht  
Postbus 15, 3640 AA  
Mijdrecht  
Nederland



### **Walraven BVBA**

*België, Luxemburg*  
Ambachtenlaan 30, 3300  
Tienen  
België



### **Walraven GmbH**

*Deutschland,  
Österreich, Italien,  
Südosteuropa*  
Karl-von-Linde-Straße 22  
95447 Bayreuth  
Postfach 125128  
95425 Bayreuth  
Deutschland



## Walraven France EURL

85, rue des Moutonnées  
38120 Saint-Egrève  
France



## Walraven Ltd.

United Kingdom, Ireland  
Thorpe Way, Banbury  
Oxon, OX16 4 UU  
United Kingdom



## Walraven s.r.o.

Česká republika, Slovenská  
republika  
Bezděčín 88  
29 301 Mlada Boleslav  
Česká republika



## Walraven Sp. z o.o.

Polska, Lietuva, Latvija,  
Eesti  
ul. Isep 3, 31-588 Kraków  
Polska



**ТОВ Вальравен |  
Walraven Ltd.**

пр-т Відрадний, 95х  
03061, м. Київ  
Україна



**Isofix Walraven  
Iberia S.L.**

*España, Portugal,  
Latinoamérica*  
C/ Menorca, 47  
08192 Sant Quirze del  
Vallès (Barcelona)  
España



**Isofix Walraven  
Iberia S.L.  
(Export)**

*Export to Latinoamérica &  
Magreb*  
C/ Menorca, 47  
08192 Sant Quirze del  
Vallès (Barcelona)  
España



**Isofix Walraven  
Iberia S.L.**

*Delegación Madrid*  
Avda/ Quitapesares 31,  
Nave 17  
28670 Villaviciosa de Odón  
(Madrid)  
España



## **Walraven, Inc.**

2605 East Oakley Park  
Road Suite B  
Walled Lake (Detroit), MI  
48390 (US)



## **ООО Вальравен | Walraven LLC.**

129343 Москва  
Проезд Серебрякова 14,  
стр. 14  
Россия



## **Walraven Shanghai Installation Systems Co., Ltd.**

2F, Building 2, No.128,  
Shenhu Road  
Minhang, Shanghai  
China

## Příloha C - Výrobní společnosti skupiny Walraven



### **J. van Walraven B.V.**

Industrieweg 5, 3641 RK  
Mijdrecht  
Postbus 15, 3640 AA  
Mijdrecht  
Nederland



### **Suchánek & Walraven s.r.o.**

Cista u Horek 248  
512 35 Cista  
Česká republika



### **Suchánek & Walraven s.r.o.**

Horka u Staré Paky 68  
512 34 Horka  
Česká republika



### **Walraven Ehrenhain GmbH**

Am Thomeltgrund 1, 04603  
Nobitz OT Ehrenhain  
Deutschland



## Isofix S.L.

C/ Formentera, 4  
08192 Sant Quirze del Vallès  
Barcelona  
España



## Walraven Ltd.

*United Kingdom, Ireland*  
Thorpe Way, Banbury  
Oxon, OX16 4 UU  
United Kingdom

## Příloha D - Partnerské společnosti skupiny Walraven



**Loko**

**Gramsbergen B.V.**

Hoge Holt 4a  
7783 BH Gramsbergen  
Nederland



**Jefleks Plastik**

**Kaucuk**

Fabrikalar mevkii -  
Fenerköy  
34570 Silivri - Istanbul  
Türkiye



**SWO Tooling s. r.**

**o.**

Horka u Staré Paky 22  
512 34 Horka  
Česká republika



## Příloha E – Návrh rezervační smlouvy

### Rezervační garanční smlouva na dodávky náhradního plnění v roce 2013

Společnost:

PEMA VELKOOBCHOD s. r. o., Šumavská 532/1, Liberec 4, 460 02

/dále dodavatel/

a

Společnost:

Suchánek & Walraven, s. r. o., Horka u Staré Paky 68, 512 34

/dále odběratel/

uzavírají následující dohodu o spolupráci ve věci poskytování náhradního plnění podle novely § 81 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1)

Dodavatel prohlašuje, že má podle aktuálně platné novely zákona 435/2004 Sb. dostatečné množství zaměstnanců se zdravotním postižením pro účely výpočtu možnosti poskytování náhradního plnění. Společnost je oprávněna poskytovat třetím osobám náhradní plnění v souladu s platnou legislativou.

2)

Odběratel si u dodavatele rezervuje **odběry v rámci „náhradního plnění“ v objemu ..... bez DPH** pro dodávky za celý rok 2013.

3)

Dodavatel se podpisem dohody zavazuje poskytnout dodávky zboží v režimu náhradního plnění až do výše ..... Kč v roce 2013 pro odběratele. V případě nedodržení sjednané částky se dodavatel zavazuje k povinnosti uhradit odběrateli veškeré prokazatelné škody a náklady, které mu vzniknou nedodržením smlouvy ze strany dodavatele (sankční odvod do státního rozpočtu a příslušenství). Navíc se



dodavatel zavazuje, že mimo tohoto uhradí odběrateli také smluvní pokutu ve výši 15 % prokazatelné škodní částky.

4)

Odběratel se zavazuje vyčerpat celý dohodnutý objem za kalendářní rok 2013. Dodavatel bude tuto částku závazně rezervovat do 31. 12. 2013 a z nevyčerpané části také požadovat 5% plnění.

5)

Dodavatel se zavazuje, že informace, které získá při obchodních plněních pro zákazníky, neposkytne třetím osobám a bude chápat tyto informace jako obchodní tajemství. V případě porušení takového závazku souhlasí s možností okamžitého ukončení této dohody a k vymáhání prokazatelné škody vzniklé tímto konáním.

V Horce u Staré Paky dne .....

Vladímír Suchánek  
generální ředitel

.....  
.....

za odběratele

za dodavatele